Niveau(x) d'enseignement : S Numéro ISN : 9314
Centre d'intérêt : 870

Barrette, Diane

Analyse de la situation vécue par les femmes inscrites dans un programme de formation professionnelle à l'éducation des adultes (P.A.) et menant à l'exercice d'un métier non traditionnel (M.N.T.) : rapport de recherche / par Diane Barrette ; Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes. -- [Québec] : Le Ministère, 1984
vii, 109 p. ; 28 cm

Titre de la couv. : Les femmes et les métiers non traditionnels.
Code : 38-7815. Bibliogr. : p. [79]-82. Glossaire.

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Direction générale de l'éducation des adultes

Descripteur(s) : Formation professionnelle • Femme • Apprentissage d'un métier • Caractéristiques • Besoins • Stéréotype

Le but de la recherche est d'analyser la situation vécue par la clientèle féminine inscrite dans des cours de formation professionnelle adulte menant à l'exercice de métiers non traditionnels afin de mieux répondre à ses besoins. A l'aide d'un questionnaire complété par des entrevues, on recueille des données auprès de 34 femmes au niveau secondaire et de 25 femmes au niveau collégial. Ces données se regroupent sous les cinq volets suivants : 1. Caractéristiques personnelles, 2. Conditions de formation, 3. Relations interpersonnelles, 4. Conditions de vie, 5. Marché du travail. Les faits saillants de cette recherche démontrent que dans le profil général de ces femmes se dessine un degré d'autonomie leur permettant de rencontrer les objectifs qu'elles se sont fixés et d'affronter en même temps les situations discriminatoires dont elles font l'objet. Suite à l'analyse des données, on fait des recommandations destinées à s'insérer dans des mesures d'action positive (discrimination positive) touchant le secteur des communications, la formation elle-même et les services affiliés.

Type de document :

16555

CENTRE DE DOCUMENTATION COLLÉGIALE
1111, rue Lapierre
LASALLE (Québec)
H8N 2J4

LES FEMMES ET LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

ANALYSE DE LA SITUATION VÉCUE PAR LES FEMMES INSCRITES DANS UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'ÉDUCATION DES ADULTES (F.P.A.) ET MENANT À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON TRADITIONNEL (M.N.T.).

1212

Québec

9314

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉDUCATION DES ADULTES

RAPPORT DE RECHERCHE

ANALYSE DE LA SITUATION VÉCUE PAR LES FEMMES INSCRITES DANS UN PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'ÉDUCATION DES ADULTES (F.P.A.) ET MENANT À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON TRADITIONNEL (M.N.T.)

par

DIANE BARRETTE

NOVEMBRE 1984

PRESENTATION

Les sociétés occidentales vivent depuis quelques années des changements majeurs; l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est l'un de ceux-ci. Traditionnellement consacrées aux soins de la famille ou confinées dans des ghettos d'emplois, les femmes, poussées par la crise économique, veulent occuper la juste place qui leur revient sur la marché du travail. Elles veulent, au même titre que les hommes, avoir accès aux secteurs bien rémunérés et où, par tradition, on leur a rendu l'accès difficile et parfois même impossible. Elles sont encouragées dans cette démarche par des programmes d'accès à égalité à l'emploi et par quelques mesures sociales.

Cet important mouvement féminin n'est pas sans heurter les mentalités et les valeurs des hommes et des femmes qui se trouvent confrontés à des nouvelles réalités et qui doivent apprendre à jouer d'autres rôles. Comme tous les changements, celui-ci n'est pas facile et les résistances engendrent parfois des situations difficiles pour les femmes inscrites dans un programme de formation professionnelle menant à l'exercice d'un métier non traditionnel.

Nous avons voulu savoir comment les femmes engagées dans ces profils de formation vivaient ces expériences. A cet effet, nous avons confié à Mme Diane Barrette le mandat d'effectuer une étude qui nous permettrait de mieux connaître cette clientèle afin d'être en mesure de répondre à ses besoins. Nous tenons à la féliciter pour la qualité de son travail et à la remercier pour la contribution que cela constitue au dossier de la condition féminine.

Bien que nous reconnaissions que la présente analyse soit une "photographie instantanée de la situation vécue par des femmes de Montréal", notre expérience nous prête à penser que l'ensemble des femmes du Québec inscrites en formation professionnelle, dans des secteurs non traditionnellement féminins, ont à faire face aux mêmes réalités. Nous n'avons pas la prétention de croire que cette analyse épuise le sujet; cela constitue à notre avis un instrument de sensibilisation intéressant pour toutes les personnes qui interviennent auprès de cette clientèle. Elle peut être utilisée en tout ou en partie selon le niveau ou le moment d'intervention. A partir de certaines données, il y aurait lieu de pousser plus loin l'analyse afin de trouver des solutions de rechange aux difficultés que rencontrent plusieurs femmes.

La longue et difficile marche des femmes en vue d'accéder aux métiers traditionnellement réservés aux hommes doit se poursuivre et ce, dans les meilleures conditions possibles. Il est important de faire en sorte que notre société reconnaisse et accepte la présence des femmes dans tous les secteurs d'activités. Nous espérons que le présent document contribuera de façon positive à l'élimination de toute forme de discrimination auprès des femmes ayant opté pour un métier dit non traditionnel. Nous souhaitons que tous les intervenantes et intervenants en matière de condition féminine et de formation professionnelle y trouvent un support et une motivation supplémentaire dans leurs actions quotidiennes.

Lisette Bédard Claude Proulx

Direction générale de l'éducation
des adultes

À Marie-Anne et à

Jean-Lucien, avec amour...

TABLE DES MATIÈRES

Pages

AVANT-PROPOS vi

REMERCIEMENTS viii

INTRODUCTION ix

CHAPITRE I - MÉTIERS NON TRADITIONNELS 1
1. Définition 1
2. Hypothèse de travail 2

CHAPITRE II - MÉTHODOLOGIE 3
1. Entrevues exploratoires 3
2. Population de l'enquête 4
3. Échantillon opératoire 6
4. Instrument de recherche 7
5. Cueillette des données 8
6. Traitement des résultats 9

CHAPITRE III - RÉSULTATS 10
1. Caractéristiques personnelles 10
1.1 Âge 10
1.2 Scolarité 10
1.3 Expérience sur le marché du travail 11
1.4 Organisation du foyer 12
1.4.1 Statut civil 12
1.4.2 Composition du foyer 13
1.4.3 Conjoints 13
1.4.4 Enfants 14
1.5 Source de revenus extérieurs 16
1.6 Milieu d'origine, milieu actuel 17
Conclusion-synthèse 18
2. Conditions de formation 19
2.1 Formation terminée ou en cours 19
2.2 Admission 19
2.2.1 Motifs d'inscription à un cours de F.P.A. 19
2.2.2 Motifs d'inscription dans un M.N.T. ... 22
2.2.3 Sources de renseignements 24
2.2.4 Qualifications requises 25
2.2.5 Connaissances acquises préalablement. 27
2.3 Horaire des cours 27

Pages

2.4 Pédagogie..... 28
2.4.1 Communication des objectifs..... 28
2.4.2 Méthodes d'enseignement..... 29
2.4.3 Modes d'évaluation..... 29
2.4.4 Compétence exigée des femmes et des hommes dans la formation..... 29
2.4.5 Obtenir des informations..... 30
2.4.6 Compétence des formateurs-trices..... 31
2.4.7 Les attentes dans la formation..... 32
2.5 Rétroaction et action..... 32
2.5.1 Modifications demandées..... 32
2.5.2 Plaintes formulées..... 33
2.5.3 Prendre des initiatives..... 34
2.5.4 Investissement humain dans la formation..... 35
2.6 Conditions physiques..... 35
2.6.1 Conditions physiques sur les lieux de formation..... 35
2.6.2 Charges à déplacer ou à soulever..... 36
2.7 Typologie sexuelle..... 37
2.8 Rapport numérique femmes/hommes..... 38
Conclusion-synthèse..... 39
3. Relations interpersonnelles..... 41
3.1 Entente et mésentente entre collègues..... 41
3.2 Relations d'amitié avec les collègues..... 43
3.3 Échanges et discussions..... 43
3.4 Climat de travail..... 44
3.5 Activités sociales..... 45
3.6 Langage et remarques..... 45
3.7 Discrimination négative et positive..... 47
3.8 Sexisme..... 48
3.9 Harcèlement sexuel..... 49
3.10 Perception des collègues masculins..... 50
Conclusion-synthèse..... 51
4. Conditions de vie..... 53
4.1 Responsabilités familiales..... 53
4.1.1 Responsabilité primordiale des mères. 53
4.1.2 Exécution des travaux ménagers..... 53
4.1.3 Formation et travaux ménagers..... 54
4.1.4 Difficultés familiales..... 55
4.2 Motifs et niveaux d'anxiété..... 55
4.3 Fréquence et sources d'absentéisme..... 57
4.4 Convenance d'une formation pour l'ensemble des femmes..... 58
Conclusion-synthèse..... 59

v

Pages

5. Marché du travail..... 60
5.1 Emploi..... 60
5.1.1 Critères d'embauche..... 60
5.1.2 Choisir une F.P.A une seconde fois... 60
5.1.3 Choisir librement un emploi..... 61
5.1.4 Se trouver un emploi actuellement.... 61
5.1.5 Travailler à l'extérieur du foyer.... 61
5.2 Femmes et emploi..... 62
5.2.1 Esprit d'entreprise au féminin..... 62
5.2.2 Leadership féminin dans l'entreprise. 62
5.2.3 Hiérarchie des postes..... 63
5.3 Femmes et métiers non traditionnels..... 63
5.3.1 Perception des femmes qui exercent un M.N.T..... 63
5.3.2 Perception des collègues masculins et des formateurs..... 64
5.3.3 Désexualiser les secteurs d'emploi... 65
5.3.4 Perception de l'entourage masculin et féminin..... 65
5.3.5 L'âge des postulantes..... 66
5.3.6 Préjugés..... 67
5.3.7 Modèles féminins..... 68
5.3.8 Rapports avec le centre de main d'oeuvre..... 68
Conclusion-synthèse..... 70

CONCLUSION..... 71

RECOMMANDATIONS..... 74

BIBLIOGRAPHIE..... 79

GLOSSAIRE..... 83

ANNEXE I - Liste des cours de formation professionnelle..... 87
- Liste des établissements scolaires..... 87

ANNEXE II- Schéma d'entrevue..... 90

AVANT-PROPOS

Les femmes travaillent pour les mêmes raisons que celles des hommes. Elles veulent pourvoir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Elles aspirent individuellement et collectivement à la reconnaissance de leurs compétences et de leurs habiletés. En actualisant leurs potentialités, les femmes s'intègrent aux rythmes et aux mouvements d'une société mutante.

Qu'elles soient rémunérées ou non, discriminées par le genre de travail qu'elles effectuent, stéréotypées dans des emplois-ghettos ou marginalisées dans ces secteurs d'emploi où leur présence est traditionnellement limitée, les femmes participent massivement au monde du travail.

Malgré les évidences, de multiples obstacles entravent l'accessibilité des femmes au travail de leur choix. Ces difficultés sont reliées à des facteurs internes et externes, attributs de la socialisation, et en conséquence influenceront pas à pas leur orientation.

Il faut l'admettre, les attitudes et les valeurs accusent une nette tendance vers le maintien des rôles dévolus aux individus par la tradition. Les préjugés et les stéréotypes sont autant de portes closes à la souplesse dans l'expression des rôles féminins et masculins et forment le solide bastion des résistances au changement social.

Conséquemment, l'émergence ponctuée historiquement de femmes qui s'impliquent dans des métiers non traditionnels pose un défi de taille aux promoteurs-trices d'une juste répartition sociale du travail: celui de faire prendre conscience que ces femmes, architectes d'une nouvelle ère, définissent à la mesure de leurs actions les paramètres d'une société moins soucieuse du maintien de l'ordre établi que de la légitimité des droits fondamentaux mis en cause.

Élargir l'éventail des possibilités d'emploi offertes aux femmes; améliorer les différents secteurs du marché du travail par les contributions positives des femmes; instaurer des mesures corollaires qui concerneraient les hommes et leur implication dans des emplois dits "féminins"; rechercher l'équilibre dans le monde du travail, en soutenant les individus dans leur volonté de participer et de s'actualiser dans un métier ou une profession de leur choix, tels sont les motifs qui nous ont animée et inspirée dans cette recherche.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer toute notre reconnaissance aux personnes suivantes dont le soutien moral, les critiques constructives et le travail de qualité auront permis la réalisation de ce projet:

Mesdames Jasmine Potvin et Christine Rioux (intervieweures), Jacinthe Blais (programme informatique et traitement des données).

Messieurs Michel Dionne (ami et critique), Renald Legendre (professeur-chercheur à l'U.Q.A.M. et directeur de mémoire), Alain Blais (traitement de texte).

Nous désirons remercier chaleureusement toutes les femmes que nous avons rencontrées en entrevue pour leur franchise, leur implication et l'intérêt qu'elles ont manifesté pour cette recherche et ses conséquences.

Notre gratitude s'adresse également au personnel des établissements scolaires qui a gracieusement collaboré à cette étude.

INTRODUCTION

La Direction générale de l'Education des adultes (D.G.E.A.) du Ministère de l'Education du Québec (M.E.Q.) est à l'origine de ce projet de recherche. En 1982, lors d'une réunion portant spécifiquement sur la condition féminine à l'Education des adultes, il fut convenu de planifier une recherche qui viserait essentiellement à mieux connaître la clientèle féminine inscrite dans des cours de formation professionnelle adulte (F.P.A.), menant à l'exercice de métiers non traditionnels (M.N.T.).

En 1983, un mandat fut confié à une agente de recherche dont la nature s'établissait comme suit: il s'agissait premièrement, de décrire la situation vécue par des femmes inscrites dans des cours de formation professionnelle adulte, menant à l'exercice d'un métier non traditionnel et deuxièmement, de formuler des recommandations visant à faire prendre conscience aux formateurs-trices et aux administrateurs-trices de leurs attitudes à l'égard de ces étudiantes, ainsi qu'à recommander toute mesure susceptible d'améliorer la condition spécifique de ces femmes.

Cette volonté de mieux connaître la clientèle féminine dans les métiers non traditionnels se situe d'une part aux confins d'une vérification nécessaire des mesures d'action positive (discrimination positive) mises de l'avant conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux, mesures visant à promouvoir la présence des femmes

dans des secteurs d'emploi occupés majoritairement par des hommes, et d'autre part, d'identifier les mécanismes inhibiteurs qui maintiennent le taux de participation féminine à un niveau restreint malgré les mesures d'incitation positive qui ont cours.

L'objet de cette recherche vise donc essentiellement à circonscrire et analyser la situation vécue par des femmes inscrites dans des cours de formation professionelle adulte (F.P.A.), soit dans une commission scolaire, soit dans un Cegep de la région de Montréal. Ces cours mènent à l'exercice d'un métier non traditionnel pour les femmes et sont identifiés à cette fin. A la suite de l'analyse, une liste de recommandations devrait permettre éventuellement d'améliorer les conditions de formation des étudiantes et de favoriser une plus grande implication des femmes se dirigeant dans des secteurs du marché du travail à prédominance masculine.

CHAPITRE I: MÉTIERS NON TRADITIONNELS

1. Définition

Pour les fins de la recherche, nous avons défini l'expression "métier non traditionnel" dans les termes suivants:

- Occupation salariée où la représentation d'un des deux sexes dans un secteur d'emploi, ou dans des activités reliées à ce secteur d'emploi, est considérablement inférieure à l'ensemble de leur représentation sur le marché du travail.

Dorénavant, nous utiliserons fréquemment les abréviations (M.N.T.) pour désigner "les métiers non traditionnels" et (F.P.A.) pour la désignation de "formation professionnelle adulte".

2. Hypothèse de travail

Si nous tenons compte du fait que par leur éducation et la culture, les femmes sont généralement dépendantes et cèdent devant les indices extérieurs qui concourent à les dissuader de s'impliquer dans un processus visant à faire éclater les rôles, ainsi qu'à développer des capacités différentes de celles qui leur sont traditionnellement dévolues (échues par droits et devoirs), par conséquent notre hypothèse de travail sera la suivante:

- Les femmes qui choisissent d'actualiser leur potentiel dans un métier non traditionnel démontrent un degré d'autonomie morale qui les soutient dans le choix qu'elles ont fait, de même qu'elles savent développer et utiliser des mécanismes qui leur permettent de surmonter ou d'éviter les obstacles qu'elles rencontrent.

CHAPITRE II: MÉTHODOLOGIE

1. Entrevues exploratoires

Dans la perspective de mieux situer la problématique des femmes inscrites dans des cours de formation professionnelle menant à l'exercice de métiers non traditionnels, nous avons rencontré des intervenants-es du secteur de l'Education des adultes du Ministère de l'Education du Québec, de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (stratégies d'emploi pour les femmes), du Conseil du statut de la femme du Québec, de la Commission de formation professionnelle de la main d'oeuvre du Montréal métropolitain, de l'Institut de recherche appliquée sur le travail, ainsi que des professionnelles impliquées dans des programmes de formation et d'accessibilité pour les femmes dans les métiers non traditionnels tels que: Initiation aux métiers non traditionnels (I.M.N.T.), Travail non traditionnel (T.N.T.) et Projet action femmes (P.A.F.) du gouvernement fédéral.

De ces rencontres et des informations recueillies, nous avons élaboré un questionnaire d'entrevue à cinq volets devant nous permettre de circonscrire la situation vécue par les étudiantes en formation dans un métier non traditionnel.

Chacun les volets est sous-tendu par un objectif que nous vous présentons:

- Identifier les caractéristiques personnelles des répondantes;
- Déterminer les conditions spécifiques de leur formation;
- Établir un portrait d'ensemble de leurs relations interpersonnelles vécues dans la formation;
- Identifier leurs conditions de vie reliées à leur formation professionnelle;
- Prendre connaissance de leurs perceptions à l'égard de situations reliées au marché du travail.

2. Population de l'enquête

Nous avons défini notre population comme étant l'ensemble des femmes inscrites en 1983-84 dans les cours de formation professionnelle à l'éducation des adultes, cours qui sont identifiés comme menant à l'exercice de métiers non traditionnels pour les femmes; ces cours de formation sont dispensés soit dans les commissions scolaires, soit dans les cegeps de la région de Montréal; les cours et les établissements scolaires ont été inventoriés par la Commission de formation professionnelle de la main d'oeuvre du Montréal métropolitain, liste dont nous avons obtenu copie. Cependant, pour les fins de notre recherche, nous avons procédé à l'hiver 84 à la mise à jour de cette liste des cours non traditionnels pour les femmes, incluant également le nombre d'inscriptions féminines et

masculines dans chacun de ces cours. Pour ce faire, nous avons communiqué avec chacun-e des responsables à l'éducation des adultes des établissements concernés.[1] Ce qui nous aura permis d'évaluer la taille de la population étudiante féminine et masculine inscrite dans ces cours: au total, 352 femmes et 1770 hommes étaient en cours de formation ou avaient terminé leur formation pofessionnelle en 1983-84.

Au niveau secondaire, nous avons répertorié 209 femmes et 1358 hommes dans 11 secteurs de formation professionnelle; au collégial, la population étudiante était composée de 143 femmes et 412 hommes répartis dans 6 secteurs de formation professionnelle.

En conséquence, les femmes inscrites au niveau secondaire formaient 13% de la population étudiante alors qu'au niveau collégial elles représentaient 26% de la population étudiante.

Toutefois, pour les fins de notre enquête, nous n'avons retenu que le nombre de femmes en cours de formation au moment des entrevues en mai 1984. Donc la taille de notre population réelle s'est établie comme suit: 151 femmes du niveau secondaire et 133 femmes du collégial pour un total de 284 représentaient alors notre population réelle.

1: Tous les responsables des établissements scolaires ont gracieusement accepté de collaborer à cette recherche à l'exception du directeur d'un institut de formation et nous avons dû revoir notre échantillon stratifié et le compléter en conséquence.

3. Echantillon opératoire

Afin d'obtenir le maximum de représentativité de notre population d'enquête pour les fins de la recherche, nous avons tenu compte de deux facteurs:

- le premier fut d'établir à 20% le pourcentage de la population nécessaire pour assurer un taux de fiabilité important tenant compte de la petite taille de notre population d'enquête (284 femmes);

- deuxièmement, nous avons stratifié l'échantillon selon le taux de représentativité féminine dans chacun des secteurs de formation des niveaux secondaire et collégial dans le but d'obtenir un portrait d'ensemble représentatif de la situation vécue par les étudiantes là où elles étaient présentes.

Dans les faits, nous avons donc établi un échantillon opératoire de 34 femmes au niveau secondaire et de 25 femmes au niveau collégial, ces étudiantes rerésentant les 18 secteurs de formation professionnelle où leur présence était assurée sur un total possible de 27 secteurs.[1]

Donc, le pourcentage réel de l'échantillon opératoire représente 23% de la population du secondaire et 19% de celle du niveau collégial.

1: Note: voir annexe no. 1 pour la liste des secteurs de formation professionnelle et des établissements scolaires rejoints par notre enquête.

4. Instrument de recherche

Nous avons procédé à des entrevues exhaustives auprès de notre échantillon opératoire tel que spécifié dans le mandat du Ministère de l'Education du Québec. Un questionnaire d'entrevue à 5 volets et composé au total de 106 questions répondant aux objectifs de leur volet respectif a été soumis à chacune des répondantes. Ces entrevues ont été enregistrées intégralement sur magnétophone avec le consentement obtenu au préalable de chacune des répondantes en les assurant de l'anonymat et de la confidentialité de leurs propos. L'ordre des questions cependant ne suivait pas la structure de développement de chacun des volets. En effet, afin de maximiser la sécurité psychologique des sujets, l'ordre des questions se déroulait dans la perspective de répondre d'abord à des questions moins impliquantes, devant permettre d'établir un climat de confiance entre l'intervieweure et la répondante pour finalement aborder certaines questions où l'implication émotionnelle risquait d'être plus grande.

Nous avons effectué trois pré-tests du questionnaire initial auprès de femmes impliquées dans des métiers non traditionnels faisant partie de notre population d'enquête. A la suite de ces pré-tests nous avons apporté des modifications au niveau de la terminologie employée et certaines questions ont été ajoutées afin de parfaire le questionnaire d'entrevue.

Finalement, un tableau de codification des données a été élaboré et les exemplaires remis aux intervieweures, permettant ainsi à chaque entrevue de coder immédiatement les réponses obtenues ou l'essentiel de celles-ci et dont le traitement des données serait assuré à la suite d'une vérification des entrées, par un programme informatique soigneusement adapté aux fins de cette recherche.

5. Cueillette des données

Les 59 entrevues ont été réalisées entre les 1er et 21 mai 1984 par deux intervieweures ayant reçu une formation préalable adaptée aux besoins de la recherche. Les entrevues se sont déroulées, soit sur les lieux de formation, soit à la résidence des répondantes, ou encore dans un bureau professionnel adapté à cette fin, mais toujours selon les convenances des répondantes. Les femmes interviewées étaient informées du but de la recherche ainsi que de l'identité du promoteur, en l'occurence le Ministère de l'Education du Québec. Aucune répondante ne s'est objectée à l'enregistrement des entrevues sur magnétophone et leur identité a été convenablement voilée selon un code pré-établi. Chaque personne était contactée par téléphone; 5% des personnes rejointes ont refusé de participer à cette recherche pour des motifs variables. Elles ont donc été remplacées en tenant compte de l'échantillon stratifié établi auparavant. Chacune des entrevues durait en moyenne 90 minutes et les intervieweures notaient leurs impressions personnelles sur le déroulement de l'entrevue qu'elles venaient d'effectuer. Au total, 34 étudiantes du niveau secondaire et 25 du niveau collégial ont été interviewées.

6. Traitement des résultats

Toutes les entrevues ont été écoutées à nouveau pour vérifier l'exactitude des entrées sur les tableaux de compilation des données. À la suite de cette vérification, des réponses fournies par les répondantes qui n'apparaissaient pas sur les tableaux de compilation ont été codées et entrées sur les tableaux respectifs de chacune des entrevues afin de maximiser la précision des propos exprimés par les répondantes.

Dès lors, le traitement des données par un programme informatique conçu à cette fin aura permis de retracer la distribution de fréquence des réponses à chacune des questions, exprimée en pourcentage absolu. Les résultats sont apparus sur trois listes distinctes: une pour le niveau secondaire, une autre pour le niveau collégial et la troisième a fourni les résultats globaux.

Une analyse subséquente des résultats exprimés en pourcentage aura permis de tracer un portrait d'ensemble de la population étudiée.

CHAPITRE III: RÉSULTATS

1. CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

1.1 Âge

La majorité de notre population (53%) est agée de 21 ans à 30 ans; 36% des étudiantes sont âgées de 31 à 40 ans. Seulement 7% ont plus de 40 ans et 5% ont 20 ans et moins.

La population du collégial est cependant plus jeune que celle du secondaire. En effet, 60% des répondantes du niveau collégial sont agées de 21 à 30 ans comparativement à 47% des répondantes du secondaire. Il en va de même pour les femmes âgées de 20 ans et moins: 8% étudient au niveau collégial et 3% au niveau secondaire. Toutefois, les femmes âgées de plus de 40 ans se retrouvent toutes au niveau secondaire (12%).

1.2 Scolarité

La majorité des répondantes (51%) ont complété le deuxième cycle du secondaire alors qu'une minorité de 8% ont un degré de scolarité de niveau du premier cycle du secondaire; 31% de notre population est de niveau collégial et 10% est de niveau universitaire.

C'est au secondaire que nous retrouvons 19% des étudiantes qui ont un degré de scolarité de niveau du premier cycle du secondaire. La très grande majorité (76%) a complété le deuxième cycle du secondaire; 6% sont cependant de niveau collégial et 3% de niveau universitaire.

Au collégial, 16% d'entre elles ont un degré de scolarité de niveau du deuxième cycle du secondaire, alors que 64% sont de niveau collégial et 20% sont de niveau universitaire.

Nous remarquons que 29% des femmes interviewées ont un degré de scolarité supérieur à celui de la formation qu'elles ont choisie; 9% des étudiantes du secondaire et 20% des étudiantes du collégial se retrouvent dans cette situation.

1.3 Expérience sur le marché du travail

Toutes les femmes que nous avons interviewées ont accumulé un certain nombre d'années d'expérience sur le marché du travail. La majorité d'entre elles (52%) ont plus de 7 années d'expérience. De ces dernières, 15% ont accumulé 15 ans et plus d'expérience en milieu de travail. Le quart de notre population possède de 3 à 4 ans d'expérience et 10% de 1 à 2 années d'expérience.

Nous retrouvons en nombre proportionnel, un pourcentage élevé de femmes possédant plus de 7 années d'expérience sur le marché du travail

47% des étudiantes du secondaire et 48% du collégial font partie de ce groupe. Parmi celles-ci, le cinquième des étudiantes du collégial et 12% de leurs collègues du secondaire ont accumulé de 11 à 14 années d'expérience. Cependant, 24% des étudiantes du secondaire ont 15 ans et plus d'expérience sur le marché du travail comparativement à 4% au collégial; 18% des femmes du secondaire et près du double au collégial (34%) ont accumulé de 3 à 4 ans d'expérience en milieu de travail.

1.4 Organisation du foyer

1.4.1 Statut civil

Les répondantes sont majoritairement (53%) célibataires; 27% sont mariées et 20% sont séparées ou divorcées.

Nous remarquons cependant un écart de 20% entre le nombre de femmes célibataires au collégial (64%) en comparaison avec celui du secondaire (44%). Les femmes mariées sont représentées proportionnellement au collégial (24%) et au secondaire (29%). Notons qu'il y a plus du double des femmes du niveau secondaire qui sont séparées ou divorcées (26%) par rapport au niveau collégial (12%). Ce fait aura une incidence sur le nombre de femmes qui sont soutiens de famille, comme nous le verrons par la suite.

1.4.2 Composition du foyer

Avec qui les femmes partagent-elles leur foyer? La majorité des répondantes (56%) vivent avec d'autres adultes (conjoint-compagnon-compagne) et selon le cas avec des enfants; 17% vivent dans leur famille d'origine (père-mère...); 10% habitent seules et 12% vivent avec leurs enfants.

Le nombre de femmes qui vivent seules est sensiblement toute assez semblable entre les étudiantes du secondaire (9%) et les étudiantes du collégial (12%). Nous retrouvons un pourcentage identique de 12% de femmes qui vivent avec leurs enfants, au secondaire comme au collégial.

1.4.3 Conjoints

Quel est le profil des conjoints qui partagent leur foyer avec 36% des femmes de notre population?

L'âge des conjoints se situe pour 80% d'entre eux entre 21 ans et 40 ans; 33% des conjoints des étudiantes du secondaire ont plus de 40 ans alors qu'aucun conjoint des étudiantes du collégial n'a plus de 40 ans.

Plus de la majorité des conjoints ont un emploi (71%) et leur horaire de travail est variable: 94% travaillent le jour, 4% la nuit et

13% selon les besoins. Pour 54% d'entre eux, leur degré de scolarité est du niveau du 2e cycle du secondaire; 13% du 1er cycle du secondaire; 8% de niveau collégial et 25% de niveau universitaire.

1.4.4 Soutien de famille

Des femmes reçues en entrevue, 19% sont soutiens de famille. Nous avons déjà noté que plus du double des femmes du secondaire (26%) étaient séparées ou divorcées comparativement à 12% des femmes au collégial. Cette situation de fait a des incidences sur le pourcentage de celles qui sont soutiens de famille: près du quart (24%) des étudiantes du secondaire et 12% du collégial vivent cette situation.

1.4.5 Enfants

Près de la majorité des femmes interviewées (42%) ont des enfants. Toutefois, 47% des étudiantes du secondaire ont des enfants comparativement à 36% de leurs collègues du niveau collégial. Au total, 25 mères de notre population se partagent 58 enfants: une moyenne de 2.3 enfants pour chacune d'entre elles.

Cependant la répartition réelle du nombre d'enfants s'établit comme suit: le quart des étudiantes ont 2 enfants, 5% en ont un, 7% en ont trois et 5% ont quatre enfants et plus. Mais c'est au secondaire uniquement que nous retrouvons ces mères de quatre enfants et plus.

Si 19% de l'ensemble des femmes que nous avons interviewées ont déclaré être des soutiens de famille, alors il est à noter que la moitié des mères du secondaire et le tiers du collégial assument seules les charges familiales.

L'âge des enfants est un facteur qui revêt une certaine importance pour qui veut connaître les situations de vie réelles des mères-étudiantes et qui nécessitent de leur part certains ajustements, tels que: une conciliation au niveau des horaires pour les personnes concernées, la recherche de services de garde adéquats et la part du budget familial affecté à ce type de services, de même que la double tâche à vivre parfois: celle d'étudier à plein temps et d'être responsable des charges familiales, etc...

Services de garde

Près de la moitié des enfants (48%) avaient moins de 11 ans au moment des entrevues avec leurs mères: 88% des mères-étudiantes ont des enfants demeurant à la maison et 55% d'entre elles recourent à des services de garde. Alors que 78% des femmes du collégial font appel à des services de garde, nous ne retrouvons que 38% de leurs collègues du secondaire qui ont recours à ces services.

Nous avons cherché à connaître le type de services de garde auxquels réfèrent les mères-étudiantes. Elles ont recours au total à cinq types de services et quelques unes d'entre elles doivent utiliser plus d'un de ces services. Elles font appel à une gardienne qui vient à la maison

(9%), à une garderie privée (5%), à une garderie coopérative (4%), elles font garder [illegible]fant-s dans une maison privée (3%) ou encore par un-e parent-e (3%). Ces pourcentages tiennent compte de l'ensemble des femmes que nous avons interviewées et dont 80% n'utilisent pas de services de garde.

Frais de garde

Les frais de garde hebdomadaires varient considérablement. Certaines étudiantes (10%) paient de 0 à 25.00; 3% paient de 51. à 75.00 et 5% de 76. à 100.00... chaque semaine. Les pourcentages sont aussi calculés à partir de l'ensemble des répondantes.

1.5 Source de revenus extérieurs

Le cinquième des répondantes exécutent certains travaux manuels en rapport avec leur futur métier, ceci dans le but évident d'augmenter leurs revenus: 29% des étudiantes du secondaire et 5% du collégial participent de cette façon à des contrats de travail contre rémunération. Plusieurs étudiantes du niveau collégial nous ont souligné cependant que le manque de temps dû à leur formation astreignante limitait considérablement, voire tout à fait, les occasions qu'elles pourraient avoir d'augmenter leurs revenus.

1.6 Milieu d'origine, milieu actuel

Plus de la majorité des répondantes (66%) sont originaires d'un milieu urbain; 8% viennent d'un milieu rural-urbain et 26% d'un milieu rural.

Actuellement, 88% habitent en milieu urbain; 5% en milieu rural-urbain et 7% en milieu rural.

Parmi les étudiantes du secondaire, 33% sont originaires d'un milieu rural comparativement à 12% de leurs collègues au collégial.

Conclusion-synthèse

Les femmes inscrites à un cours de formation professionnelle menant à l'exercice d'un M.N.T. sont riches d'une expérience de vie et d'une expérience en milieu de travail qui indiquent chez elles un certain degré d'autonomie.

Dans l'ensemble, les caractéristiques présentées auparavant démontrent une population étudiante relativement plus jeune et plus scolarisée au niveau collégial qu'au niveau secondaire. Cependant, la majorité d'entre elles sont munies d'une solide expérience en milieu de travail.

Si la moitié des étudiantes sont célibataires, près de l'autre moitié toutefois se partage courageusement entre les obligations familiales et les exigences liées à leurs études.

Fait à remarquer, le cinquième des étudiantes accentuent déjà leur pouvoir économique et démontrent leur intérêt pour le métier qu'elles ont choisi, en mettant à contribution la formation reçue dans la réalisation de contrats de travail.

Un peu plus du tiers des étudiantes partagent leur foyer avec un conjoint dont la grande majorité travaille. Mais c'est au niveau de la rubrique sur les conditions de vie que nous devrions être en mesure d'évaluer l'impact de ces faits sur leur vie réelle.

2. CONDITIONS DE FORMATION

2.1 Formation terminée ou en cours

Parmi les femmes que nous avons interviewées, 76% étaient en cours de formation professionnelle au moment des entrevues en mai 84 alors que 24% avaient terminé leur formation au cours de l'année 1983 ou dans les mois précédant mai 84; 35% des femmes du niveau secondaire et 5% du niveau collégial avaient terminé leur formation professionnelle au moment des entrevues.

2.2 Admission

2.2.1 Motifs[1] d'inscription à un cours de F.P.A.

Parmi les motifs qui ont prévalu à l'inscription de l'ensemble des répondantes dans un cours de F.P.A., 60% d'entre elles ont mentionné que c'était dans la perspective d'avoir un emploi qu'elles aimeraient qu'elles s'étaient donc inscrites au cours de leur choix; 32% en avaient fait une priorité.

Les motifs suivants ont été cités par ordre décroissant et par ordre d'importance: assurer leur autonomie fut un motif majeur pour 38%

1: Les répondantes pouvaient mentionner 4 motifs d'importance.

des étudiantes (nous avons ajouté au facteur de l'autonomie celui des femmes soutiens de famille dont la principale motivation est de s'assurer une autonomie financière qui leur est nécessaire); 26% ont mentionné ces deux éléments comme étant les raisons principales de leur choix de cours; 39% ont évoqué leur désir de se spécialiser; 15% en avaient fait une priorité.

En somme ces trois raisons que nous venons d'évoquer ont été pour 71% de l'ensemble des répondantes les sources de motivation majeures, prioritaires qui les ont incitées à s'inscrire au cours de F.P.A. qu'elles avaient choisi.

Nous avons regroupé certains facteurs qui furent aussi à l'origine d'une inscription pour plusieurs des répondantes. Citons entre autres que:

- 17% des étudiantes voulaient développer de nouvelles aptitudes;
- 7% ont choisi leur cours de formation parce que le métier auquel elle se destinent est bien rémunéré;
- 7% désiraient trouver un travail rapidement (d'où le choix d'une formation relativement courte);
- 5% désiraient changer d'orientation;
- 5% avaient besoin de s'occuper;
- 4% désiraient retourner aux études;
- 4% avaient besoin d'aventure et de défi;
- 4% parce que la demande qu'elles avaient faite en s'inscrivant à un cours de formation professionnelle menant à l'exercice d'un M.N.T. risquait d'être acceptée plus rapidement;

- 2% s'étaient inscrites par désir de s'affirmer, de s'exprimer;
- 2% voulaient exercer un M.N.T.

Quelles sont maintenant les différences entre les motivations des étudiantes du secondaire et celles du collégial?

Si 29% des étudiantes du secondaire désiraient prioritairement avoir un emploi qu'elles aimeraient, c'est 36% des étudiantes du collégial qui ont évoqué la même raison; 26% du secondaire & 24% du collégial voulaient assurer leur autonomie et 21% des étudiantes du secondaire comparativement à 8% de leurs collègues du collégial désiraient se spécialiser.

En résumé, 76% des étudiantes du secondaire et 64% du collégial ont évoqué les trois motifs que nous venons de citer comme étant les raisons principales dans leur choix d'une formation professionnelle.

Cependant, en compilant les 4 choix de réponses possibles, 61% de nos répondantes du secondaire et 60% des répondantes du collégial ont mentionné le premier motif: avoir un emploi qu'elles aimeraient; 29% du secondaire et 40% du collégial ont mentionné le deuxième motif: assurer leur autonomie et enfin 36% du secondaire et 32% du collégial ont évoqué leur désir de se spécialiser.

2.2.2 Motifs ayant conduit à une inscription dans un M.N.T.

D'abord, nous tenons à faire une mise au point concernant les commentaires d'une majorité des répondantes en rapport avec cette question. Primo, elles reconnaissaient la similitude entre cette question et celle qui leur fut posée précédemment où elles avaient révélé les motifs ayant prévalu à leur inscription dans une F.P.A. et s'étonnaient donc d'avoir à répondre une seconde fois à cette question. Nuances obligent, nous spécifions alors que nous cherchions par la présente, à mettre en lumière les motifs de leur inscription dans une formation menant à l'exercice d'un M.N.T. plus spécifiquement.

C'est à ce moment, secundo, qu'elles nous ont avoué leur surprise de se voir cataloguer dans un "ghetto institutionnel" dirions-nous, celui du groupe de femmes minoritaires qui se dirigent vers l'exercice d'un M.N.T. Précisons le sens que nous donnons aux observations d'une majorité des répondantes. Ces remarques mettent en évidence un souhait réel chez ces femmes de ne pas être mises en marge de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs qui choisissent pour la plupart leur métier ou leur profession par goût et par intérêt (comme nous le verrons plus loin pour nos répondantes). Donc, elles s'insurgent contre une telle catégorisation qu'elles perçoivent somme toute nuisible à leur intégration dans un métier choisi selon leurs aspirations les plus légitimes.

Nous réaffirmons ici, que le profil qui se dessine au contact d'une majorité des étudiantes que nous avons interviewées est teinté d'une forte dose d'autonomie conséquente et congruente avec leurs agirs et leurs dires.

Motifs

Il n'est donc pas étonnant de retrouver 73% de l'ensemble des répondantes qui invoquent leur intérêt marqué pour le métier auquel elles se destinent; 68% des étudiantes du secondaire et 76% du collégial ont affirmé leur intérêt pour leur métier respectif.

Les perspectives d'avenir dans le métier choisi furent citées par 39% des étudiantes et viennent au deuxième rang des motifs évoqués. Troisièmement, de plus grandes possibilités d'emploi dans leur métier spécifique furent déterminantes pour 34% des répondantes.

Les différences à noter dans les motifs des étudiantes du secondaire et du collégial sont les suivantes: au secondaire, 24% des étudiantes ont mis l'accent sur le fait qu'en s'inscrivant dans une formation menant à l'exercice d'un M.N.T., leur demande serait acceptée plus rapidement; 4% seulement de leurs collègues du collégial ont mis en valeur ce motif.

Au collégial toutefois, les étudiantes ont insisté plus fréquemment sur les faits suivants:

- plus de perspectives d'avenir dans le métier choisi (48%);
- plus de possibilités d'emploi, (40%)

- parce que le métier choisi est bien rémunéré (27%), seulement 6% du secondaire ont évoqué ce dernier motif.

En résumé, si les avantages liés au métier qu'elles ont choisi ont été des facteurs déterminants, il demeure néanmoins que leur intérêt marqué pour leur métier respectif est indéniablement la pierre angulaire, l'élément fondamental de leur orientation.

2.2.3 Sources de renseignements[1]

Trois sources de renseignements sont à signaler: premièrement, ce sont les conseillers-ères en main d'oeuvre qui sont cités-es par 40% des répondantes comme étant les ressources principales des informations relatives aux cours de M.N.T.. Deuxièmement, c'est par des démarches personnelles que 29% ont obtenu les renseignements nécessaires concernant la formation professionnelle qu'elles avaient choisie. Troisièmement, des groupes sensibilisés et intervenant auprès des femmes ont pour leur part transmis des informations indispensables à 12% des étudiantes. Citons les groupes mentionnés: Travail non traditionnel (T.N.T.); Action travail des femmes; Transition au travail (T.A.T.).

1: Les sources pouvaient être multiples

La publicité et certaines personnes de leur connaissance auront contribué pour leur part à informer initialement le cinquième des répondantes. Les centres de formation et les services de l'éducation des adultes ont fourni des renseignements à 10% d'entre elles.

Nous retrouvons 36% des étudiantes du collégial qui ont effectué des démarches personnelles dans le but d'obtenir des informations, comparativement [illegible] collègues du secondaire. Cependant, ce [illegible] étudiantes du secondaire) qui ont bénéficié le plus des renseignements transmis par les groupes de femmes cités précédemment: 21% d'entre elles et 4% des étudiantes du collégial ont profité de cette source de renseignements.

2.2.4 Qualifications requises

A-t-on demandé à nos répondantes des qualifications particulières pour les inscrire au cours de FPA qu'elles ont choisi?

Les conseillers-ères en main d'oeuvre ont demandé à 38% des répondantes certaines qualifications préalables à leur inscription, telles que:

- la scolarité (83%);
- des connaissances pratiques dans le domaine concerné (19%);
- des connaissances théoriques (15%);
- de l'expérience sur le marché du travail (12%);
- de la motivation (8%);

- une bonne santé (10%) (nous regroupons sous cette rubrique les facteurs suivants: absence d'allergies, résistance au froid, bonne santé);
- de la force musculaire (4%);
- de la dextérité manuelle (4%);
- des aptitudes physiques (4%).

En mentionnant ces facteurs, nous tenons à exprimer notre surprise quant à l'ampleur et à la diversité des "qualités" requises pour l'admission d'une femme dans un cours de F.P.A. menant à l'exercice d'un M.N.T. Le degré de scolarité est un facteur initialement reconnu et ne pose donc pas de problèmes. Cependant, avoir une certaine expérience sur le marché du travail était nécessaire pour 5% seulement des répondantes qui se sont inscrites à un cours de perfectionnement requérant de l'expérience dans le milieu de travail concerné; 10% ont dû toutefois fournir la preuve de leur expérience sur le marché du travail, ce qui n'était pas nécessaire. Les connaissances pratiques et théoriques relèvent du même phénomène. La motivation est certes souhaitable pour quiconque exprime le désir de se spécialiser dans quoique ce soit, mais il est cependant difficile de croire que l'on puisse en faire une exigence. [illegible] santé! de la force musculaire! de la dextérité manuelle! et des aptitudes physiques!... relèvent selon nous, beaucoup plus des attitudes des conseiller-ères en main d'oeuvre qui font face à des femmes désireuses de s'inscrire à un cours de M.N.T., que de critères objectivement nécessaires, non teintés de préjugés.

2.2.5 Connaissances acquises préalablement

Plus de la moitié des répondantes (56%) avaient des connaissances préalables, relatives au métier auquel elles se destinent; 38% des étudiantes du secondaire et 20% du collégial avaient des connaissances précises de leur futur métier, alors que 21% de leurs collègues au secondaire et 25% au collégial en possédaient certaines notions avant leur inscription au cours de F.P.A.

2.3 Horaire des cours

L'horaire des cours de formation pour l'ensemble de notre population est établi comme suit: 41% des étudiantes suivent leurs cours le jour; 41% y assistent le soir et 18% des répondantes suivent leurs cours, en rotation de jour et de soir.

Toutefois, c'est au collégial uniquement où les cours sont donnés en rotation à 44% des étudiantes de ce niveau; 28% des répondantes du collégial suivent leurs cours le jour et un pourcentage identique y assistent le soir.

Au secondaire, 50% des étudiantes suivent leurs cours le jour et l'autre moitié le soir. Aucune ne suit donc ses cours en rotation.

Dans l'ensemble, 80% des répondantes ont souligné que l'horaire des cours leur convient. Cependant, si elles en avaient le choix, une majorité d'entre elles (65%) préféreraient suivre leurs cours le jour. Le quart désirerait y assister uniquement le soir et 10% seulement préféreraient que les cours soient donnés en rotation de jour et de soir. Cette préférence pour les cours donnés le jour est remarquable au niveau collégial où le pourcentage actuel de ces cours (28%) voit son volume doubler (56%) à la lumière des désirs des étudiantes, au détriment des cours qui leur sont donnés en rotation qui eux voient leur gabarit réel de 44% réduit à 20%. Quant au niveau secondaire, si elles en avaient aussi le choix, les cours du jour augmenteraient de 21% au grand désavantage des cours du soir qui verraient leur pourcentage réel de 50% diminuer à 26%.

2.4 Pédagogie

2.4.1 Communication des objectifs

Si dans l'ensemble, 63% des répondantes estiment que les objectifs de leur formation leur ont été clairement communiqués, il appert toutefois que 60% des étudiantes du collégial et 21% du secondaire considèrent que les objectifs de leur formation ne leur ont pas été explicités adéquatement.

2.4.2 Méthodes d'enseignement

Une grande majorité des étudiantes 75% s'estiment satisfaites ou très satisfaites des méthodes d'enseignement utilisées dans les cours de formation.

C'est au collégial cependant, où le taux d'insatisfaction est le plus percutant: 40% des étudiantes ont des doléances à exprimer face aux méthodes d'enseignement, comparativement à 15% de leurs collègues du secondaire.

2.4.3 Modes d'évaluation

Le taux d'insatisfaction est évalué à 13% pour l'ensemble des répondantes.

Cependant, le niveau collégial détient le plus haut pourcentage d'insatisfaction avec 28% des étudiantes qui soulignent leur mécontentement face aux modes d'évaluation utilisés dans leur cours de formation, comparativement à 15% de leurs collègues du secondaire.

2.4.4 Compétence exigée des femmes et des hommes dans la formation.

Une majorité de 85% d'étudiantes du secondaire et de 80% du collégial estiment que la compétence que l'on exige des femmes dans

leur cours de formation est égale à celle exigée des hommes. Par contre, 9% au secondaire et 8% au collégial considèrent qu'elles doivent démontrer plus de compétence que leurs collègues masculins. De plus, 8% au collégial (aucune au secondaire) se situant à l'opposé de cette perception constatent que leurs collègues masculins se doivent de rencontrer de plus grandes exigences que celles que l'on requiert de leur part.

En somme, il appert que 11% de l'ensemble des répondantes subissent une discrimination basée sur le genre, c'est-à-dire, sur le fait d'être femme dans un métier traditionnellement réservé aux hommes. D'une part, on s'assure qu'elles sont bien à leur place et qu'elles seront à la hauteur du défi en exigeant plus d'elles que des hommes qui les côtoient, et d'autre part, résurgence d'un même phénomène, on se rassure fondamentalement en exigeant une plus grande compétence de la part des hommes qui par conséquent, pourront démontrer de toute évidence qu'ils sont les plus doués pour exercer un tel métier. Ce sont des attitudes profondément discriminatoires qui trouvent malheureusement leurs échos dans le cheminement d'une femme désireuse d'exercer un M.N.T.

2.4.5 Obtenir des informations

Des formateurs-trices

Dans l'ensemble, 19% des répondantes éprouvent des difficultés dans une fréquence variable à obtenir des informations de la part de leurs formateurs-trices. Cependant un écart considérable teinte les rapports que

les étudiantes du secondaire comparativement à celles du collégial peuvent entretenir avec leurs formateurs-trices. Si 6% des étudiantes du secondaire éprouvent des difficultés à obtenir des informations qu'elles jugent nécessaires, 36% des étudiantes du collégial mentionnent, à fréquence variable, cette situation déplorable.

Des collègues de formation

La situation révèle une tendance dégressive ici où 8% des étudiantes éprouvent des difficultés à obtenir des informations de la part de leurs collègues de formation; 3% des étudiantes du secondaire et 16% du collégial mentionnent ce genre de situation.

Il est heureux qu'une majorité d'étudiantes puissent recourir à leurs collègues et obtenir ainsi les informations nécessaires à leur formation, qu'elles ne peuvent avoir de leurs formateurs-trices....

2.4.6 Compétence des formateurs-trices

Pour 61% des répondantes, leurs formateurs-trices sont très compétents-es; 20% les estiment compétents-es; 7% de compétence moyenne; 3% les jugent incompétents-es; 8% cependant ont souligné que certains-es étaient compétents-es, d'autres incompétent-es.

Au secondaire, 9% des étudiantes estiment que leurs formateurs-trices sont de compétence moyenne alors que 3% frôlent l'incompétence.

Au collégial, 20% des étudiantes nuancent leurs propos en soulignant que parmi leurs formateurs-trices, certains-es font preuve de compétence et d'autres d'incompétence.

2.4.7 Les attentes dans la formation.

Une majorité d'étudiantes (56%) considèrent que la formation correspond ou a correspondu à leurs attentes respectives; toutefois, 31% de l'ensemble des répondantes estiment quant à elles que leur formation n'a pas répondu à leurs attentes et 14% nuancent leurs réponses en affirmant que seulement certaines de leurs attentes ont été comblées.

Les positions sont exprimées dans des pourcentages similaires au secondaire et au collégial.

2.5 Rétroaction et action

2.5.1 Modifications demandées

Dans l'ensemble, 61% des répondantes ont demandé que certaines modifications soient apportées dans le cadre de leur cours de formation. La moitié des étudiantes du niveau secondaire et -- fait à noter -- 76% des étudiantes du collégial ont demandé que certaines situations soient corrigées telles que: modifier les horaires, désaffecter un formateur jugé incompétent, modifier le rythme des cours etc...

Dans l'ensemble, 64% des demandes des étudiantes ont été satisfaites; 59% des revendications au secondaire ont été accordées et 74% de celles du collégial ont été entendues et les situations corrigées.

2.5.2 Plaintes formulées

En rapport avec le climat général de la formation.

Si 19% de l'ensemble des répondantes ont déjà eu à se plaindre du climat général de leur formation, 14% d'entre elles y ont donné suite dans les faits. Les pourcentages de plaintes à formuler sont similaires dans l'ensemble, au niveau secondaire (18%) comme au niveau collégial (20%). Précisons toutefois que les étudiantes du secondaire ont exposé leurs griefs dans un pourcentage supérieur de 23% à celui de leurs collègues du niveau collégial.

En rapport avec la formation spécifiquement.

Les pourcentages sont majorés à 25% de l'ensemble des répondantes qui ont eu des plaintes à formuler en rapport avec la formation; 20% cependant y ont donné suite. Mais l'écart qui se dessine à nouveau entre les étudiantes du secondaire et celles du collégial est notable: en effet, si 12% des étudiantes du secondaire ont eu à revendiquer certains changements dans leur formation et que 9% d'entre elles y ont donné suite, au collégial 44% des étudiantes ont eu à se plaindre de leur formation aux autorités et 36% ont déposé leurs griefs dans les faits.

2.5.3 Prendre des initiatives

Il nous importait de savoir si l'autonomie dont la plupart des répondantes avait fait preuve dans le contexte de leur inscription à un cours de M.N.T., si cette autonomie donc pouvait s'exercer assez librement, de sorte qu'elles puissent prendre des initiatives dans le cadre de leur formation.

Dans les faits, 61% des étudiantes ont la possibilité de prendre certaines initiatives. Mais l'écart exprimé entre les étudiantes du secondaire et du collégial est remarquable. Alors que 52% des répondantes du secondaire ont l'occasion d'intervenir dans une formation qui les concerne, 32% seulement des étudiantes du collégial ont déclaré avoir cette possibilité.

Nous nous permettons de souligner ici, que si les principes régissant l'éducation tendent dans l'ensemble à favoriser une plus grande autonomie chez l'étudiant-e, au fur et à mesure de ses apprentissages, il nous apparaît que la situation mise à jour par les étudiantes du niveau collégial exprime une tendance contraire, voire inversement proportionnelle à l'idéologie véhiculée. Serait-ce l'exception confirmant la règle?

2.5.4 Investissement humain dans la formation

Nous donnons le sens suivant à l'expression "investissement humain":

- **Intérêt affectif**, libérateur d'énergie à l'égard d'un objet ou d'un sujet à qui l'on accorde un sens personnel et qui en conséquence, se trouve valorisé.

Dans les faits, 41% des étudiantes du secondaire et plus de la moitié (52%) au collégial estiment que leur formation spécifique requiert plus d'investissement humain de leur part que de leurs collègues masculins.

Note: cette expression: "investissement humain" a nécessité des explications auprès de 46% des répondantes.

2.6.1 Conditions physiques sur les lieux de formation

Une majorité des répondantes (63%) ont exprimé leur satisfaction ou leur très grande satisfaction en regard des conditions physiques générales sur les lieux de leur formation.

Il est à noter cependant que 25% des étudiantes considèrent que les conditions physiques sont moyennement satisfaisantes; 9% estiment qu'elles sont insatisfaisantes et 3% les jugent très insatisfaisantes.

C'est au niveau collégial que les déficiences de l'environnement sont les plus percutantes. En effet 60% des étudiantes de ce niveau ont exprimé des doléances en rapport avec les conditons physiques de leur milieu de formation; 36% estiment que ces conditions sont moyennement satisfaisantes; 16% les jugent insatisfaisantes et 8% les taxent de très insatisfaisantes.

Le tableau suivant présente 10 des différents facteurs liés à l'environnement physique en milieu de formation. Nous ne relevons cependant que les mentions relatives aux insatisfactions qui ont été soulignées au cours des entrevues. Nous avons tenu compte toutefois, des 17 disciplines concernées par notre recherche et qui, comme nous pourrons le constater, font réagir différemment les étudiantes face à certaines conditions matérielles et techniques inhérentes au métier auquel elles se destinent. Pour ne pas porter préjudice à qui que ce soit, nous mentionnons également les établissements scolaires concernés.

2.6.3 Charges à déplacer ou à soulever

La moitié des répondantes (51%) n'ont pas de charges à déplacer ou à soulever dans le cadre de leur formation.

Pour les étudiantes aux prises avec des charges, 31% ne les considèrent pas comme des fardeaux; 13% expriment un avis contraire et 5% mentionnent que tout en représentant un fardeau, elles se sont habituées et habilitées à les déplacer ou à les soulever.

2.6.2 Tableau des insatisfactions relatives aux conditions physiques sur les lieux de formation

SECONDAIRE	Alimentation		Equipement matériel	Construction et travail du bois	Dessin	Imprimerie	Mécanique			Services personnes		Textile
organismes	A	B	C-1	D-1	E	F	G	D-2	H	C-2	D-3	D-4
Gestation générale											●	
Bruit	■											●
Eclairage												
Odeurs										■	■	
Température	●		●	●		●						
Vibrations												
Poussière										■		■
Lumière	●				●							
Produits toxiques ou asphyxiants								●			■	
Conditions sanitaires	■	■					■	●	●	■	●	■
Aménagement physique				■							●	

● insatisfaisant
■ très insatisfaisant

COLLÉGIAL	Chimie Biologie	Informatique				Mécanique	Electrotechnique	Administration		Aéronautique
organismes	A	B	C	D-1	E	F-1	F-2	G	H	D-2
Gestation générale		●●			●		■		●■	
Bruit						●			■	
Eclairage		●			●		■			
Odeurs	●				●					
Température	●	●●●●		●■	●			●		●
Vibrations										
Poussière	●									
Lumière						■				
Produits toxiques ou asphyxiants										
Conditions sanitaires	■		●●		●					
Aménagement physique		●●			●		■		■	

C'est au niveau secondaire que l'on retrouve le plus grand nombre de femmes aux prises avec des charges. Mais, en dépit du fait que 71% des étudiantes de ce niveau ont des charges à déplacer ou à soulever, 69% ne les considèrent pas comme des fardeaux; 9% s'y sont habituées et habilitées alors que 9% mentionnent qu'elles représentent effectivement un fardeau. Fait intéressant à noter, 9% des étudiantes ont souligné que l'entraide entre les collègues de formation étant de mise, dès lors, les charges à déplacer ou à soulever ne représentaient plus un fardeau.

Parmi les 20% des étudiantes du collégial aux prises avec des charges, 8% les considèrent comme des fardeaux.

2.7 Typologie sexuelle des formateurs-trices

Qui dispense les cours? Les cours sont dispensés à 59% des répondantes par des formateurs masculins uniquement. Pour 22% des étudiantes, des hommes forment la majorité des formateurs-trices; 14% ont une femme qui leur donne les cours; 2% ont une majorité de femmes formatrices et 3% suivent leurs cours de formation avec des formatrices et des formateurs en nombre égal.

Au secondaire, 70% des étudiantes suivent leurs cours uniquement avec des formateurs masculins, comparativement à 44% des étudiantes du collégial. Mais c'est également au secondaire où l'on retrouve un certain nombre de cours dispensés uniquement par des formatrices (2%). Personne au collégial n'a de formatrice unique qui dispense les cours.

Typologie désirée

Nous retrouvons 76% des étudiantes du secondaire et 60% du collégial qui affichent leur indifférence à l'égard du sexe des personnes qu'elles désireraient avoir comme formateurs-trices. Elles accordent cependant une très grande importance à leur compétence. Un pourcentage intéressant toutefois désirerait avoir une mixité en nombre égal de professeurs féminins et masculins: 15% au secondaire et 24% au collégial sont tenantes de cette position.

2.8 Rapport numérique femmes/hommes

Au moment des entrevues, puisqu'il nous était possible d'avoir des données de première main, nous avons pu évaluer le pourcentage réel de la représentativité féminine dans les cours que nous avions ciblés au niveau secondaire et collégial. C'est ainsi qu'à la lumière des informations transmises par les répondantes, informations qui tenaient compte du nombre d'abandons dans les cours de formation, nous avons établi que les femmes représentaient 31% de la population étudiante au secondaire et 34% au collégial.

Dans l'ensemble, pour la région de Montréal, les femmes représentent donc le tiers de la population étudiante. Soulignons toutefois que ce pourcentage global ne tient nullement compte de la disparité des secteurs de formation professionnelle. En effet, certains secteurs tels que l'informatique et l'alimentation révèlent un taux de présence féminine élevé alors qu'au chapitre des secteurs de formation tels que l'aéronautique et la menuiserie, la représentativité féminine frôle l'unicité.

Conclusion-synthèse

Hors de tout doute, la majorité de ces femmes ont fait le choix d'une formation professionnelle qui correspond d'abord à leurs intérêts et à leurs goûts personnels. Elles tiennt compte également des avantages pécuniers et autres, liés au fait d'exercer un métier généralement investi par les hommes.

La maturation de leur choix professionnel est accentuée par le fait que plus de la moitié d'entre elles avaient au moment de leur inscription, un niveau de connaissances appréciable en relation avec leur futur métier.

Si des mécanismes publicitaires sont en place pour informer les femmes en général de leurs possibilités d'exercer un métier non traditionnel, il demeure toutefois qu'une partie importante de cette clientèle va chercher elle-même les informations nécessaires, là où des services de renseignements sont disponibles. Par contre, l'autonomie que ces femmes démontrent dans la recherche d'une formation professionnelle apparaît contradictoire avec les services des centres de main d'oeuvre où la panoplie de qualités qui sont nécessaires à leur inscription exhortent ces femmes à prouver leurs compétences prématurément.

Dans le cadre de leur formation, les étudiantes du secondaire et celles du collégial évoluent différemment. En effet, au niveau collégial, les étudiantes nourrissent de plus grandes insatisfactions que leurs collègues du secondaire en regard des modalités inhérentes à leur

formation professionnelle. Auraient-elles un sens critique plus poussé ces étudiantes du collégial, ou bien vivent-elles réellement des situations peu propices au développement de leurs compétences? À la lumière du taux de fréquence dans les plaintes formulées et les modifications demandées, ainsi qu'au niveau de l'incapacité de prendre des initiatives ou encore de recevoir des informations nécessaires, elles soulignent avec leurs collègues du secondaire mais en pourcentage moins élevé cependant, des situations coercitives qui entravent manifestement l'actualisation de leur potentiel.

3. RELATIONS INTERPERSONNELLES

3.1 Entente et mésentente entre collègues

Entre les femmes

Alors que 79% des étudiantes du secondaire et 88% du collégial estiment qu'une bonne entente règne entre les femmes dans leur formation, 9% au secondaire et 4% au collégial soulignent toutefois la mésentente dans les rapports que les étudiantes vivent entre elles. Cette question cependant ne s'appliquait pas pour 12% des étudiantes du secondaire et 4% du collégial, puisque elles étaient les représentantes uniques du sexe féminin dans leur cours de formation.

Entre les hommes

Pour les hommes, 73% des répondantes soulignent la bonne entente qui prévaut entre les collègues masculins de leur formation; 15% des étudiantes l'estiment variable et 7% font valoir que la mésentente règne généralement dans les rapports que les hommes entretiennent entre eux.

C'est au secondaire que les différences dans les pourcentages exprimés entre les rapports féminins et masculins sont les plus notoires: 62% des étudiantes de ce niveau estiment qu'une bonne entente règne dans les rapports masculins comparativement à 79% qui ont exprimé le même avis pour les rapports féminins; 24% jugent cette entente variable alors qu'aucune d'entre elles n'avait témoigné de cette variabilité dans les rapports féminins et finalement les étudiantes estiment dans un pourcentage identique de 9% que c'est la mésentente qui règne généralement dans les rapports masculins ou féminins.

Au collégial, les pourcentages caractérisant les rapports que les collègues masculins entretiennent entre eux sont identiques à ceux exprimés auparavant pour décrire les rapports féminins: 55% font valoir que la bonne entente règne, 6% l'estime variable et 4% jugent que la mésentente prévaut généralement. Cette question ne s'appliquait pas à 6% des répondantes du secondaire et à 4% du collégial puisqu'il n'y avait pas de représentant masculin ou plus d'un représentant masculin dans le cadre de leur formation.

Entente entre les femmes et les hommes

Dans l'ensemble, 56% des répondantes estiment que la bonne entente règne dans les rapports que les femmes et les hommes entretiennent dans leur cours de formation; 5% des étudiantes jugent toutefois que cette entente est variable et 3% seulement ont souligné que la mésentente prévalait entre les femmes et les hommes dans leur formation.

C'est au niveau secondaire que les pourcentages dévoilés sont les plus nuancés. Alors que 100% de leurs collègues au niveau collégial ont souligné la bonne entente dans les rapports femmes-femmes dans les cours, 76% des étudiantes du secondaire ont exprimé le même avis; 13% ont révélé que l'entente féminine-masculine était variable et 4% que la mésentente régnait.

3.2 Relations d'amitié avec les collègues

86% des répondantes ont développé des liens d'amitié avec certaines de leurs collègues de formation; 52% des étudiantes du secondaire et 92% du collégial ont lié des amitiés dans leur entourage.

Ces amitiés sont mixtes (femmes-hommes) pour une majorité d'entre elles (31%); mais, 27% des étudiantes du secondaire et 28% du collégial se sont liées d'amitié exclusivement avec des femmes; 13% au secondaire et 9% au collégial entretiennent des relations amicales avec des collègues masculins uniquement.

Plus de la moitié des répondantes, (33%) rencontrent leurs amies en dehors des cours de formation.

3.3 Échanges et discussions

Dans l'ensemble, 93% des répondantes ont la possibilité d'échanger ou de discuter avec leurs collègues dans le cadre de leur formation; 61% d'entre elles profitent de longues conversations et 34% peuvent échanger quelques mots. Donc, une minorité de 3% est dans l'impossibilité -- ou n'a pas le droit -- de discuter au cours de la formation. Nous notons toutefois que cette minorité se retrouve uniquement au secondaire et constitue dans les faits (9%) des répondantes de ce niveau.

Si 73% de l'ensemble des répondantes s'estiment satisfaites des échanges et des discussions qui ont cours dans leur formation, 15% des étudiantes du secondaire toutefois se déclarent insatisfaites contre 20% de leurs collègues du collégial qui révèlent une satisfaction moyenne en regard des échanges et des discussions qu'elles ont avec leurs collègues de formation.

3.4 Climat de travail

Si 68% des répondantes ont exprimé leur satisfaction concernant le climat de travail général dans leur formation, 32% cependant des étudiantes ont signalé des insatisfactions et les pourcentages révèlent une similarité entre le niveau secondaire 33% et le niveau collégial 32%.

Avec les formateurs-trices et les collègues de formation

En cherchant à mieux définir les nuances que les répondantes pourraient apporter en témoignant de leur degré de satisfaction ou d'insatisfaction face au climat de travail qui règne avec leurs formateurs-trices et avec leurs collègues, nous avons noté que la satisfaction globale exprimée à l'égard des formateurs-trices par l'ensemble des répondantes est de l'ordre de 81%, alors que celle vis-à-vis les collègues de formation accuse une tendance à la baisse en révélant un taux de satisfaction évalué à 73%.

Si 9% des étudiantes du secondaire ont exprimé des insatisfactions à l'égard de leurs formateurs-trices, c'est 24% des étudiantes du collégial toutefois qui se déclarent insatisfaites du climat de travail envers ces derniers-es.

Mais c'est au niveau secondaire que 32% des étudiantes soulignent leurs insatisfactions à l'égard de leurs collègues, donc plus de trois fois le taux exprimé envers leurs formateurs-trices. Au collégial, 29% des étudiantes soulignent également leurs insatisfactions à l'égard de leurs collègues de formation.

3.5 Activités sociales

Des activités sociales ont été proposées et/ou organisées pour 51% de l'ensemble des répondantes. Cependant une plus grande proportion d'étudiantes du niveau secondaire 59% comparativement au niveau collégial 44% ont eu des activités organisées dans le cadre de leur formation. Le taux de participation au niveau secondaire est de 73% alors que celui du collégial est de 91%.

3.6 Langage et remarques

Lors des entrevues, nous n'avons pas précisé, sauf si c'était nécessaire) et ce volontairement, le sens que nous donnions dans cette question aux termes "langage et remarques", car deux objectifs sous-

tendaient cette même question. D'une part, nous désirions savoir si les étudiantes interviewées situeraient d'elles-mêmes le niveau de langage auquel nous faisions référence, c'est-à-dire: les blagues à caractère sexuel, les railleries dirigées contre les femmes, les plaisanteries d'un goût douteux etc... Et d'autre part, en présence de ce niveau de discours, étaient-elles perturbées par ce genre de propos et si oui, dans quelle mesure?

Précisons d'abord, que 8% des répondantes ont reçu des informations supplémentaires au sujet de cette question, donc 92% ont saisi par elles-mêmes le sens implicite de cette question.

Les résultats démontrent que 31% des étudiantes sont constamment dérangées ou choquées ou encore mal à l'aise devant certains propos tendancieux tenus par des membres de leur entourage dans le cadre de leur formation; 19% de plus ont souligné que de tels propos les affectaient quelquefois. En somme, 50% des répondantes sont éprouvées dans une fréquence variable par ce genre de discours. Mais, toutes les étudiantes (100%) ont révélé que ces propos étaient présents dans leur formation et que 50% d'entre elles en faisaient fi ou ne se sentaient pas concernées par ce genre de discours.

Les tendances sont similaires au niveau secondaire et au niveau collégial.

3.7 Discrimination négative et positive

Nous donnons à l'expression "discrimination négative" le sens suivant:

- Pratique qui consiste à priver un individu ou un groupe d'individus de certains droits ou privilèges communément accordés aux membres d'une société, en utilisant des différences au détriment de la victime, justifiant de ce fait une oppression. Par ext.: Discrimination dans l'emploi, la profession ou la formation: destruction ou altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi, de profession ou de formation.

Donc 27% de l'ensemble des répondantes reconnaissent avoir subi de la discrimination négative dans le cadre de leur formation: 29% des étudiantes du secondaire et 24% du collégial estiment avoir subi des torts d'une façon ou d'une autre au cours de leur formation professionnelle.

La "discrimination positive" est définie de la façon suivante:

- Action globale planifiée, orientée de façon à corriger les effets de la discrimination passée, à supprimer les obstacles présents et à instaurer des conditions préférentielles temporaires, toute mesure étant axée sur l'égalité des résultats.

Dans l'ensemble, 29% estiment avoir été bénéficiaires d'attitudes et de comportements positifs à leur égard: 38% des étudiantes du secondaire et 16% du collégial ont pu profiter de ces avantages. Néanmoins, il nous

apparaît important de souligner ici, que malgré le fait que 17% de l'ensemble des répondantes ont requis des informations supplémentaires au sujet de la discrimination, l'analyse des réponses et des exemples fournis par les étudiantes révèlent une certaine confusion entre les attitudes "paternalistes" à leur égard et les mesures ou attitudes positives dont elles auraient été bénéficiaires. En ce sens, le protectionnisme dont elles ont fait l'objet dans certains cas, serait moins de la discrimination "positive" telle que définie que de la discrimination "négative" servie sous le couvert d'un certain paternalisme, c'est-à-dire: une tendance à imposer un contrôle, une domination, sous couvert de protection (Le Robert 1973).

3.8 Le sexisme

Nous définissons le sexisme de la façon suivante:

- Attitudes et comportements causant préjudice à un sexe et fondés sur une idéologie implicite et/ou explicite de l'oppression.

Le sexisme des formateurs-trices

À cette question, 6% des étudiantes du secondaire estiment que leurs formateurs-trices sont sexistes et 12% de plus considèrent que certains-es le sont et d'autres pas. Cependant, au niveau collégial les affirmations sont plus stridentes alors que 32% des étudiantes considèrent que leurs formateurs-trices sont effectivement sexistes.

Le sexisme des collègues de formation

Quant au sexisme de leurs collègues, les étudiantes du secondaire sont plus affirmatives qu'elles le sont à l'égard des formateurs-trices, puisque 26% d'entre elles déclarent que leurs collègues sont sexistes et 8% de plus ajoutent que certains-es le sont et d'autres ne le sont pas. Au niveau collégial toutefois, 32% des étudiantes, donc un pourcentage identique à celui cité précédemment, considèrent aussi que leurs collègues sont sexistes mais 8% de plus estiment que certains-es parmi leurs collègues sont effectivement sexistes et d'autres ne le sont pas.

Note: 7% de l'ensemble des répondantes ont reçu des informations sur le sexisme, leur permettant de répondre adéquatement à ces questions.

3.9 Harcèlement sexuel

Nous définissons le harcèlement sexuel de la façon suivante:

- Comportement d'une personne qui situe la communication et l'échange avec autrui sur la longueur d'onde sexuelle en des circonstances ou contextes où l'autre ne le souhaite pas. Par Exte Est considéré comme harcèlement sexuel non seulement ce qu'on appelle abus sexuels, tentatives de viol ou le viol lui-même, mais également d'autres comportements imposés tels que gestes séducteurs, insinuations ou blagues sexuelles, demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuels, portant atteinte au bien-être d'une personne. Le harcèlement devient évident, s'il y a insistance ou répétition inconsidérée d'un côté et refus de l'autre.

Une étudiante sur 5 a subi du harcèlement sexuel dans le cadre de sa formation spécifique (20%). Certains formateurs et/ou collègues de formation sont impliqués dans les cas de harcèlement sexuel. Les pourcentages révélés sont similaires au niveau secondaire (21%) et au niveau collégial où 20% des étudiantes ont subi les affres du harcèlement sexuel.

Toutefois, il est important de préciser que les pourcentages cités précédemment ne tiennent compte que des étudiantes qui ont accepté de révéler, sous le couvert de l'anonymat, les agressions qu'elles ont subies. Certaines étudiantes ne désiraient pas que leur verdict soit compilé et nous respectons leur choix. En conséquence, les pourcentages évoqués dans les cas de harcèlement sexuel ne peuvent être perçus et ne sont dans les faits qu'un minimum.

Note: 10% de l'ensemble des étudiantes ont reçu des informations concernant le harcèlement sexuel, ce qui leur a permis de répondre à cette question dans le sens que nous lui donnions.

3.10 Perception des collègues masculins

Des roses et des épines...

Deux visions se dégagent nettement à la lumière des propos évoqués par les répondantes et ce, d'une façon similaire pour les étudiantes des deux niveaux.

D'une part, plusieurs de leurs collègues masculins les perçoivent comme des partenaires égales, considèrent leur implication dans un M.N.T. positivement, les aident et les encouragent à poursuivre leurs objectifs.

Mais d'autre part, plusieurs d'entre eux les voient comme des rivales inaptes à remplir adéquatement les tâches qui les attendent, exprimant quelquefois de la jalousie vis-à-vis les succès scolaires qu'elles remportent... car plusieurs des répondantes ont mentionné qu'elles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que leurs compagnons. Certains considèrent que la femme n'a pas sa place sur le marché du travail et devrait donc s'abstenir d'en faire partie pour mieux s'occuper de ses enfants -- et de ses chaudrons... Quelques uns, tout en reconnaissant le droit au travail pour les femmes, estiment cependant que les M.N.T. devraient demeurer dans la tradition et être réservés aux hommes. D'autres encore, perçoivent leurs collègues féminines comme des objets sexuels et de ce fait, elles sont promues à toutes les railleries sexistes ou bien à l'inverse, certains d'entre eux ne les considèrent pas comme des femmes... puisqu'elles font des métiers d'hommes.

Conclusion-synthèse

Lorsqu'elles témoignent dans l'ensemble de la qualité des relations qu'elles entretiennent avec leur entourage immédiat, les étudiantes du secondaire et du collégial révèlent un certain taux d'insatisfaction. Néanmoins, à partir du moment où le climat général est décortiqué et nommé dans des sphères où les abus discriminatoires, le sexisme, les écarts de langage et le harcèlement sexuel peuvent être évalués, ces femmes attestent qu'elles vivent réellement des situations contraignantes et inhibitrices. La fréquence de ces phénomènes soulève de vives inquiétudes et nous interroge d'une part sur les correctifs à apporter à ces situations pour l'ensemble des étudiantes et d'autre part, nous nous interrogeons également sur les mécanismes que ces femmes doivent développer individuellement pour remédier ou se soustraire à ces excès de violence.

4. CONDITIONS DE VIE

4.1 Responsabilités familiales

4.1.1 Responsabilité primordiale des mères

Question difficile où la subjectivité et l'objectivité sont intimement imbriquées dans l'évocation des rôles et devoirs des parents face à leurs enfants, et plus spécifiquement ceux des mères.

À cette question, 69% de l'ensemble des répondantes estiment que les rôles et la responsabilité de la fonction de parent devraient être partagés équitablement entre les pères et les mères. Cependant, 31% considèrent qu'en bout de ligne, la mère demeure la protagoniste du lien qui l'unit à ses enfants et de ce fait, lui revient la responsabilité ultime de s'occuper d'eux; 35% des étudiantes du secondaire et 24% du collégial soutiennent cette position.

4.1.2 Exécution des travaux ménagers

Près de la moitié des femmes que nous avons interviewées (45%) restent seules à l'exécution des travaux ménagers. Il faut se rappeler que 10% des répondantes habitent seules et que 12% vivent avec leurs enfants. Il semble donc que pour 22% des répondantes, leur situation les oblige relativement à exécuter seules les travaux ménagers.

Néanmoins, il demeure que pour 26% des répondantes, qui malgré le fait qu'elles vivent et partagent leur foyer avec d'autres adultes, doivent assumer seules la charge des travaux ménagers... Cependant, pour 3% de notre population, c'est le conjoint qui voit à ces travaux; 22% effectuent des tâches partagées avec leur conjoint; pour 17% des répondantes, les travaux ménagers sont accomplis par l'ensemble de la famille et 10% ont fait valoir qu'une autre personne voyait à ces travaux -- généralement leur mère.

Toutefois, il est à noter que 16% des étudiantes du collégial et que le double au secondaire 32% accomplissent seules les travaux ménagers tout en partageant leur foyer avec d'autres adultes...

En résumé, 57% des répondantes participent seules ou avec d'autres à l'exécution des travaux ménagers et 43% des femmes interviewées assument une double tâche: celle d'étudier à temps plein avec toutes les exigences que cette situation exige et celle d'effectuer seules les travaux ménagers.

4.1.3 Formation et travaux ménagers

Dans les faits, 39% des étudiantes considèrent que leur implication dans une F.P.A. nuit à l'accomplissement des travaux ménagers. Toutefois, fait intéressant à signaler, si 15% des étudiantes du secondaire perçoivent un handicap lié à leur double fonction, nous retrouvons 72% des étudiantes du collégial -- un écart notoire de 57% -- qui ressentent les effets (culpabilité?) du double rôle qu'elles assument très souvent.

4.1.4 Difficultés familiales des femmes en emploi ou aux études

Les avis sont partagés quant aux difficultés familiales que les femmes peuvent éprouver en jumelant des études ou un emploi avec leurs responsabilités familiales: en effet 42% de l'ensemble n'y voient pas de difficultés inhérentes alors que 43% considèrent que des problèmes peuvent surgir au niveau familial. Les pourcentages exprimés au secondaire et au collégial sont similaires.

Il est à noter toutefois que 3% des répondantes estiment que les femmes qui investissent au niveau des études ou encore dans un métier de leur choix peuvent améliorer le climat familial, en s'assumant dans un projet qui rencontre leurs aspirations, si leur conjoint ou leur famille est ouverte à l'entreprise évidemment...

4.2 Motifs et niveaux d'anxiété

À des degrés variables, la formation professionnelle rend anxieuses 59% des étudiantes du secondaire et 80% de celles du collégial. Les niveaux d'anxiété éprouvés en permanence affectent 26% de la population au secondaire et 60% au collégial. Comme nous pouvons le constater, les écarts entre les deux niveaux sont majeurs et les motifs de tension pourraient provenir de sources multiples.

Nous avons donc cherché à identifier les principaux facteurs qui sont à l'origine de l'anxiété éprouvée par un pourcentage important des étudiantes.

Le motif principal qu'ont évoqué 44% des étudiantes du collégial est relié au rythme effréné de leur formation spécifique (mentionné par l'ensemble des étudiantes inscrites dans les cours d'informatique); cette "frénésie" ne touche par contre que 3% des répondantes au secondaire.

Le deuxième facteur cité par 18% des étudiantes du secondaire et 20% du collégial est associé à la hantise de performer, c'est-à-dire: se faire un devoir de fournir en toutes circonstances un rendement maximal, au-delà très souvent des exigences requises.

Et si en troisième lieu, nous réunissons sous une seule rubrique différentes sources de tension évoquées par un nombre important des répondantes, une rubrique où le dénominateur commun serait la peur, nous retrouvons 36% des étudiantes du secondaire et 30% du collégial qui sont affectées par des situations telles que: la peur de l'échec, le manque de confiance, la peur de briser le matériel, la crainte face au maniement des appareils, l'absence de compétences préalables (confiance altérée) etc...

D'autres facteurs d'anxiété sont à souligner tels que: les relations tendues avec les formateurs-trices qui affectent 9% des étudiantes du secondaire et les relations difficiles avec les collègues de formation éprouvées par 15% de ces dernières et 6% des étudiantes du collégial.

En résumé, à la lumière des éléments que nous venons de citer, il est possible de dégager deux profils d'ensemble, le premier relié plus spécifiquement aux étudiantes du secondaire et le second aux étudiantes du collégial.

En premier lieu, les étudiantes au niveau secondaire seraient plus affectées par l'aspect des relations interpersonnelles et intrapersonnelles dans leur formation, c'est-à-dire: les tensions éprouvées dans leurs relations avec les formateurs-trices et les collègues de formation d'une part, et d'autre part, une perception insécure d'elles-mêmes qui fait obstacle à leur plein épanouissement dans une formation exigeante certes, mais pas au-delà de leurs compétences respectives.

En second lieu, les étudiantes du collégial éprouveraient de l'anxiété dûe à des facteurs externes intrinsèquement reliés à leur formation tels que: le rythme, les exigences académiques, le rendement, etc...

4.3 Fréquence et sources d'absentéisme

Dans l'ensemble, 86% des étudiantes du secondaire et 76% du collégial se sont absentées au moins une fois dans le cadre de leur formation respective. Les motifs les plus fréquemment cités au secondaire sont les suivants:

- la maladie (65%);
- les obligations familiales (24%);
- le manque de motivation (9%);
- les obligations extérieures (9%), etc...

Au niveau collégial, nous retrouvons:

- la maladie (44%);
- la fatigue (12%);
- le manque de motivation (12%), etc...

Malgré certaines similitudes dans les réponses des deux niveaux, nous soulignons que la fatigue éprouvée par 12% des étudiantes du collégial serait directement tributaire du rythme exigeant de leur formation, comme elles nous l'ont spécifié lors des entrevues.

4.4 Convenance d'une formation pour l'ensemble des femmes.

La majorité des répondantes (54%) estiment que leur formation spécifique pourrait convenir à la plupart des femmes, mais 46% apportent certaines restrictions dont les facteurs dominants seraient liés à l'âge des postulantes (trop jeunes ou trop âgées) et à la lourdeur du jumelage des obligations familiales avec une formation astreignante; des faits qui selon elles, peuvent constituer des entraves à l'implication de certaines femmes dans une formation menant à l'exercice d'un M.M.T.

Conclusion-synthèse

La double tâche, les difficultés familiales que les étudiantes perçoivent ou encore qu'elles vivent, révèlent dans leurs conditions de vie des situations conflictuelles qui trouvent leur écho parfois dans les motifs invoqués pour cause d'absentéisme et parfois dans les causes d'anxiété. Le stress, la fatigue et la maladie pourraient être sauf exception, les sonnettes d'alarme d'un conflit externe et interne engendré par les pressions sociales et entretenu par la culpabilité qui destabilise. Ces tiraillements pour ne pas dire cette angoisse auquelle peu de femmes échappent dans la société actuelle, est révélée bribe par bribe dans le microcosme de cette recherche. En effet, l'idéal conflictuel de la plupart de ces étudiantes pourrait se résumer ainsi: d'abord, performer dans le cadre d'une formation professionnelle spécifique et particulière où les exigences académiques et les aspects relationnels pèsent lourds et les insécurisent, par la suite ou plutôt simultanément, performer également au niveau familial en remplissant avec excellence les rôles d'épouse, de mère et de maîtresse de maison selon le cas.

Ce sont des situations modernes, généralisées et ce ne sont pas des cas isolés. Soit. Cependant, apprendre un métier non traditionnel est un poids supplémentaire qui taxe davantage la confiance de ces femmes et nécessite selon nous, des structures d'appui externes autres qu'un encouragement sympathique à la cause.

5. MARCHÉ DU TRAVAIL

5.1 Emploi

5.1.1 Connaissance des critères d'embauche sur le marché du travail

Si 58% des répondantes connaissent suffisamment les critères d'embauche sur le marché du travail à l'égard du métier auquel elles se destinent, 42% estiment cependant que leurs connaissances sont insuffisantes; 56% des étudiantes du collégial et 32% du secondaire ont souligné cette déficience dans leur formation.

5.1.2 Choisir une F.P.A. une seconde fois...

Dans une forte majorité, devant la perspective de faire le choix d'une formation professionnelle à nouveau, 76% des répondantes opteraient sans hésiter pour la formation dans laquelle est sont inscrites.

Toutefois 17% reconsidéreraient leur décision sérieusement et 7% ont avoué qu'elles ne se réinscriraient pas.

Si les pourcentages sont similaires somme toute entre ceux du secondaire et ceux du collégial, nous remarquons cependant plus d'hésitation chez les étudiantes du collégial devant la perspective de se réinscrire une seconde fois; un écart de 7% sépare les deux groupes.

5.1.3 Choisir librement un emploi

Si elles pouvaient faire le choix d'un emploi, quel qu'il soit et en toute liberté, 59% des étudiantes du secondaire et 68% du collégial choisiraient le métier vers lequel elles se destinent; cependant, 33% du secondaire et 32% du collégial préféreraient un autre emploi.

5.1.4 Se trouver un emploi actuellement

Dans l'ensemble, 67% des répondantes estiment qu'il leur serait difficile de trouver un emploi si elles abandonnaient leur formation actuelle; 26% considèrent qu'il leur serait facile ou assez facile de décrocher un emploi voire même dans le métier pour lequel elles étudient et 3% ont déjà un emploi.

C'est au niveau collégial cependant que 84% de l'ensemble des étudiantes de ce niveau considèrent qu'elles auraient des difficultés à se trouver un emploi, comparativement à 56% de leurs collègues du secondaire qui ont exprimé le même avis.

5.1.5 Travailler à l'extérieur du foyer

À cette question, 78% de l'ensemble des répondantes préfèrent travailler à l'extérieur de leur foyer.

Toutefois, 22% ont révé[illegible]e si elles en avaient la possibilité, elles choisiraient de ne pas travailler à l'extérieur de leur foyer.

Mais l'écart est important entre les étudiantes du secondaire et du collégial: en effet, 68% des étudiantes du secondaire et 32% de leurs collègues du collégial préfèrent être sur le marché du travail.

5.2 Femmes et emploi

5.2.1 Esprit d'entreprise au féminin

Une majorité de 73% des répondantes ont déjà envisagé la possibilité ou ont mis sur pied une entreprise personnelle; 79% des étudiantes du secondaire et 64% au collégial ont manifesté cet esprit d'entreprise.

5.2.2 Leadership féminin dans l'entreprise

Nous avons presque atteint l'unanimité ici, en comptabilisant 97% des étudiantes du secondaire et 100% du niveau collégial qui considèrent qu'une femme peut assumer un poste d'autorité dans une entreprise.

5.2.3 Femmes ou hommes désirés dans la hiérarchie des postes sur le marché du travail.

Si 77% des répondantes affichent leur indifférence devant la perspective de travailler sous les directives d'une femme ou d'un homme, elles soulignent toutefois que la compétence demeure le facteur essentiel. Mais si au secondaire, 88% affirment leur indifférence à l'égard du sexe d'un supérieur hiérarchique, nous ne retrouvons que 56% des étudiantes du collégial qui expriment ce point de vue. En conséquence, 28% des étudiantes de ce niveau préféreraient travailler sous les directives d'un homme et 12% sous celles d'une femme. Au secondaire, 9% se disent en faveur d'un homme et 3% favorisent une femme.

5.3 Femmes et métiers non traditionnels

5.3.1 Perception des femmes qui exercent un M.N.T.

Dans une voix unanime, 100% des étudiantes du collégial ne considèrent pas que les femmes qui exercent un M.N.T. prennent la place des hommes sur le marché du travail: elles allèguent leur droit au travail dans un métier ou une profession de leur choix.

Toutefois si 12% des répondantes du niveau secondaire considèrent que tel n'est pas le cas, les raisons évoquées mettent en lumière une situation où des hommes, pères et soutiens de famille seraient défavorisés dans leurs chances d'accéder au marché du travail en raison de la

présence de certaines femmes qui, tout en ayant les compétences pour exercer un M.N.T., ne rapportent qu'un revenu d'appoint dans leur foyer. En conséquence, les premiers devraient avoir le privilège d'exercer leur métier au détriment des femmes.

Malheureusement, cette logique que l'on pourrait appliquer à l'inverse (femmes soutiens de famille), ne nous a pas été mentionnée.

5.3.2 Perception des collègues masculins et des formateurs en rapport avec la présence de femmes dans des M.N.T.

Le quart des femmes au secondaire (26%) et 12% de leurs consoeurs du niveau collégial perçoivent que leurs collègues masculins n'apprécient guère la présence des femmes dans un métier qu'ils jugent réservés aux hommes, alléguant le plus souvent le rôle primordial et unique des femmes: celui de s'occuper et d'éduquer leurs enfants exclusivement.

Quant aux formateurs, nous notons que 8% des étudiantes du secondaire et 3% au collégial perçoivent à regret que certains de leurs professeurs considèrent que les femmes usurpent leurs droits en désirant prendre leur part d'un territoire réservé aux hommes.

5.3.3 Désexualiser les secteurs d'emploi

La "sexualisation des emplois" est définie de la façon suivante:

- Ligne de démarcation clairement établie entre des emplois ou des catégories d'emploi en leur attribuant des caractères sexuels féminins ou masculins spécifiques et distinctifs.

Dans l'ensemble, 82% des étudiantes du secondaire et 96% du collégial considèrent effectivement que leur implication personnelle dans un M.N.T. est un apport louable à la désexualisation du secteur d'emploi vers lequel elles se dirigent.

Note: nous avons fourni des explications à 34% de l'ensemble des répondantes en regard de cette expression peu usitée.

5.3.4 Perception de l'entourage masculin et féminin à l'égard des répondantes

Au secondaire, 86% des étudiantes de ce niveau estiment que la perception de leur entourage masculin face à leur implication dans un M.N.T. est favorable;

- 9% perçoivent toutefois des attitudes moyennement favorables ou défavorables à leur égard;
- 6% soulignent l'indifférence des hommes qui les entourent face à leur entreprise d'exercer un M.N.T.

Du côté de l'entourage féminin, 80% des étudiantes du secondaire estiment que les femmes sont soit favorables ou très favorables à leur formation;

- 12% les qualifient de moyennement favorables;
- 9% soulignent l'indifférence qui prévaut.

Au collégial, 84% des répondantes reconnaissent des attitudes favorables ou très favorables à leur formation dans un M.N.T. de la part de leur entourage masculin; 76% des étudiantes de ce niveau identifient ces mêmes attitudes chez les femmes de leur entourage:

- les hommes sont moyennement favorables en ce qui concerne 4% des étudiantes, 12% lorsqu'il s'agit de leur entourage féminin;
- 4% identifient l'indifférence des hommes qui les entourent et 12% celle des femmes.

5.3.5 L'âge des postulantes, un facteur important

Plus de la majorité des répondantes (54%) estiment que l'âge des postulantes dans un M.N.T. est un facteur important. Mais les avis sont partagés: d'une part, certaines favorisent des femmes jeunes, qui selon elles, ont un potentiel d'apprentissage plus grand que celui de leurs aînées et elles ajoutent que des jeunes femmes pourraient avoir moins de difficultés à réagir devant des situations discriminatoires à leur égard. Mais d'autre part, plusieurs étudiantes accordent leur faveur à des femmes plus âgées et phénomène intéressant, elles soulignent dans ce cas que la maturité de ces femmes serait un atout considérable en leur

faveur devant des situations discriminatoires dirigées contre elles... Chose certaine, cette double conjoncture présentée par une majorité des répondantes, témoigne de la nécessité pour les postulantes, qu'elles soient jeunes ou plus âgées, d'avoir l'endurance et le potentiel nécessaires pour faire face à des situations jugées discriminatoires.

5.3.6 Préjugés

Nous donnons au terme "préjugé" le sens suivant:

- Opinions et sentiments individuels ou collectifs le plus souvent défavorables et péjoratifs, imposés par le milieu et pouvant résister à l'information.

Les préjugés existent à l'égard des femmes dans les M.N.T.

Une grande majorité des étudiantes du secondaire (85%) et du collégial (80%) considèrent qu'il existe des préjugés à l'égard des femmes qui s'impliquent dans un M.N.T.; 9% au secondaire et 12% au collégial estiment qu'il n'y en a pas ou qu'il n'y en a plus, de ces préjugés.

5.3.7 Handicap lié à l'absence de modèles féminins dans les M.N.T.

Le terme "modèle" doit être entendu dans le sens suivant:

- Individu, situation ou objet, représentant d'une catégorie et possédant certains attributs, qualités ou caractéristiques désirables, propres à être imités ou à être cités en exemple.

Avec une acuité particulière, 88% des étudiantes du collégial et 62% de leurs collègues au secondaire déplorent l'absence de modèles féminins dans les M.N.T. Elles soulignent que la présence de tels modèles faciliteraient davantage l'intégration ou du moins l'orientation des filles et des femmes vers des M.N.T.

Note: 36% de l'ensemble des répondantes ont demandé des explications face au terme "modèle" utilisé dans notre question.

5.3.8 Rapports avec les centres de main d'oeuvre

Une majorité d'étudiantes du niveau secondaire considèrent qu'elles ont eu de bons rapports avec le personnel des centres de main d'oeuvre, en regard des démarches entreprises en vue de s'inscrire à une formation menant à l'exercice d'un M.N.T. Toutefois, un certain nombre ont déploré le manque d'informations des agents-es en place, l'absence ou l'insuffisance de services d'orientation qui auraient aidé davantage certaines femmes à choisir une formation adéquate et la longue attente

(moyenne de 2 ans) avant le début de la formation. Finalement, quelques étudiantes ont mentionné que leurs rapports avec les agents-es des centres de main d'oeuvre ont été grandement facilités par les informations qu'elles ont reçues en s'inscrivant à T.N.T. (Travail non traditionnel).

Au collégial, les étudiantes ont souligné fortement la longue attente (2 ans et plus) avant le début de leur formation spécifique et le manque d'informations du personnel en place concernant les cours de formation professionnelle qui intéressaient les femmes.

Conclusion-synthèse

En simulation, devant la possibilité de choisir de nouveau une formation professionnelle ou un emploi librement, la plupart des étudiantes ont fait la preuve de leur maturité dans le choix qu'elles avaient fait auparavant. Cette congruence dans leurs agirs s'exprime également dans leurs dires où elles mentionnent leur volonté indéfectible de travailler à l'extérieur de leur foyer; elles renchérissent en affirmant dans l'ensemble qu'elles n'usurpent la place de personne en actualisant leur potentiel dans un métier de leur choix. Ces métiers non traditionnels, qui le seraient moins si les préjugés faisaient place à la libre expression des droits individuels et si concurremment, les gens pouvaient référer à des modèles féminins somme toute absents de l'imagerie collective.

Puisque ces femmes cultivent déjà leurs qualités dans des activités dites masculines et que en conséquence, elles continuent d'aménager un territoire où elles pourraient évoluer de plus en plus librement, il n'est donc pas étonnant de remarquer qu'elles accordent peu d'importance à la sexualisation des rôles. Elles retournent à l'essentiel et misent sur la compétence et les ressources personnelles comme étant les pierres d'assise de leur reconnaissance.

CONCLUSION

Des obstacles implicites et explicites entravent la démarche des femmes qui choisissent de développer et d'actualiser leur potentiel dans un métier non traditionnel. Pour les fins de cette recherche, nous avons mis à jour plusieurs aspects de la situation vécue par des femmes en formation professionnelle dans un métier non traditionnel. Mais cette démonstration de l'expérience vécue pourrait mettre en veilleuse les difficultés que ces femmes ont recontrées avant d'accéder à une formation, de même que les résistances à venir lorsqu'elles entreront sur le marché du travail. Toutefois, si nous situons les résultats de cette recherche sur un continuum d'orientation de vie et de travail, nous devenons alors les témoins privilégiés d'une situation d'ensemble où chacun des segments étudiés devient un transmetteur d'informations sur les discriminations subies dans le passé, sur les handicaps présents et nous laisse entrevoir également les signes annonciateurs d'un avenir plein d'embûches. Force nous est de reconnaitre alors que si les étudiantes ont révélé des situations nuisibles au développement de leur potentiel, leurs attitudes sont précurseures d'un changement et permettent d'identifier les correctifs à apporter.

Les faits saillants de cette recherche démontrent que dans le profil général des femmes que nous avons rencontrées, se dessine un degré d'autonomie réelle dont plusieurs aspects ont été révélés au cours des entrevues. Que l'on se souvienne de leurs nombreuses années d'expérience en milieu de travail et conséquemment du choix d'un métier qui correspondrait à leurs goûts et à leurs intérêts, de la maturité de leur

choix lorsqu'il se trouve confronté à d'autres perspectives qu'elles soient imaginaires ou réelles, du niveau de connaissances spécifiques que ces femmes avaient de leur futur métier, avant même d'acquérir une compétence professionnelle, etc... Alors, nous sommes en mesure d'affirmer que ce degré d'autonomie leur permet de rencontrer les objectifs qu'elles se sont fixés et d'affronter en même temps les situations discriminatoires dont elles font souvent l'objet, sans trop risquer d'être déstabilisée. Ces situations discriminatoires sont de tout ordre et relèvent dans la majorité des cas des préjugés sociaux-culturels qui ont cours. Ces préjugés sont les reflets d'une mentalité coercitive, où la perte d'un privilège acquis, c'est-à-dire, le privilège d'exercer ses droits dans un territoire protégé (métiers d'hommes) amène les individus concernés à opprimer subtilement ou manifestement les envahisseures (ce terme n'existe pas au féminin...). Que l'on songe ici à la difficulté des étudiantes d'obtenir des informations nécessaires de la part des formateurs-trices et/ou des collègues de formation, au sexisme, à l'évidence des écarts de langage, véhicule primordial des communications et de plus, aux témoignages de cas de harcèlement sexuel, alors nous assistons à la réplique exacte, en microcosme cependant, du grand théâtre social. Ce théâtre où les rapports de force deviennent les lieux communs des échanges entre les êtres.

Pourtant, ce grand système que l'on appelle l'Éducation ne devrait-il pas se situer en marge d'une pâle imitation et devenir réellement tel que véhiculé dans sa mission fondamentale, un lieu privilégié où l'individu en intéraction avec l'environnement est appelé à développer au maximum ses potentialités.

Nous assistons peut-être à une révolution des mentalités où les niveaux d'angoisse et d'investissement humain, ainsi que la hantise de performer sur toutes les scènes auront été les ingrédients nécessaires, même dans leurs conséquences néfastes à une contribution substantielle au virage d'une société léthargique vers une société dynamique.

Entre-temps, ces femmes poursuivent leurs objectifs et témoignent à la mesure de leurs actions, d'un nécessaire changement.

RECOMMANDATIONS

Dans la perspective d'apporter des correctifs nécessaires à des situations complexes parfois, nous présentons des recommandations somme toute parcellaires mais qui auraient avantage à être insérées dans un plan d'ensemble. Dans ce sens, nous souscrivons largement à des mesures d'action positive ou de discrimination positive dont nous rappelons la définition:

- Action globale planifiée et orientée de façon à corriger les effets de la discrimination passée, à supprimer les obstacles présents et à instaurer des conditions préférentielles temporaires, toute mesure étant axée sur l'égalité des résultats.

En conséquence, nous recommandons dans le secteur des communications:

- La féminisation de tous les titres professionnels. Par exemple: mécanicienne, bouchère, soudeure, etc...

- Une politique de féminisation des textes de la D.G.E.A. qui s'adressent au personnel des établissements scolaires tels que les cadres, les formateurs-trices, les étudiants-es et le personnel de services connexes, afin d'assurer une représentativité fidèle et respectueuse des interlocuteurs-trices auxquels ces textes sont adressés.

- Une réclame publicitaire télévisée et sur affiche dont l'objectif viserait à promouvoir les intérêts des femmes à l'exercice d'un M.N.T. et celui des hommes à l'exercice d'un M.N.T. également. Nous croyons à la participation équitable et nécessaire des femmes et des hommes, pour abolir la sexualisation dans les emplois et les secteurs d'emploi.

- La réalisation d'une brochure-synthèse adressée au personnel des établissements scolaires qui agissent auprès de la clientèle féminine inscrite dans des M.N.T., de même que de la clientèle masculine en formation également dans des M.N.T. (coiffure, secrétariat, etc...) Cette brochure viserait essentiellement à sensibiliser les intervenants-es sur les préjugés qui ont cours; les préjugés les plus manifestes et les implicites qui entravent la juste répartition du travail.

Dans la formation:

- Régler les points en litige au niveau des conditions physiques sur les lieux de formation avec les établissements scolaires concernés. Les insatisfactions soulignées par les répondantes sont autant de facteurs nuisibles à l'apprentissage des étudiantes et des étudiants. Les facteurs environnementaux ne sont pas à sous-estimer puisqu'ils représentent les premiers éléments de la sécurité et de la santé au travail, tels que définis par le code du travail.

- En tenant compte des ressources disponibles dans les établissements scolaires qui dispensent des cours de formation professionnelle à des femmes dans des secteurs où leur représentativité est mineure: nous estimons qu'il est nécessaire de mettre en place des services d'aide et

d'information, susceptibles de recevoir les étudiantes aux prises avec des situations discriminatoires. En effet, à la lumière des révélations concernant le harcèlement sexuel, le sexisme et la discrimination négative et surtout le silence qui entourent ces abus, il est douteux de croire que les structures présentes du réseau scolaire facilitent les démarches des étudiantes aux prises avec de telles situations. Autrement dit, les femmes préfèrent le silence à la menace de dévoiler les torts qu'elles ont subi devant un supérieur hiérarchique, le plus souvent un homme à la fois juge et partie. Ces services d'aide pourraient donc relever de services connexes (psychologues scolaires, relation d'aide éducative et autres), apporter leur soutien aux victimes (de part et d'autre) en exerçant un pouvoir légitime et non pas légal et tenter de remédier à la situation litigieuse.

- Adapter le mieux possible les horaires des cours de formation à la situation sociale qui prévaut: les services de garderie sont offerts en grande majorité le jour. Limiter les cours donnés en rotation de jour et de soir qui déstabilisent et insécurisent les étudiantes dans l'organisation de leur temps: services de garderie, famille, travaux, etc...

- Mettre en place des cours de formation professionnelle menant à l'exercice d'un M.N.T. à temps partiel.

- Revoir la politique des allocations de formation. En effet, selon la récente étude de P.A.F. (Projet-action-femmes) du gouvernement fédéral, un pourcentage important de femmes en formation dans un

M.N.T. voient leur pouvoir économique décroître durant le temps qu'elles consacrent à leur formation avec toutes les conséquences qui en résultent.

- Établir une politique de compensation des frais de garderie pour les individus qui ont recours à ces services, ceci étant dû à leur implication dans une F.P.A. à temps plein.

Dans les services affiliés:

- Promouvoir les cours d'I.M.N.T. (Initiation aux métiers non traditionnels) dans tous les établissements scolaires susceptibles d'offrir des cours de formation professionnelle menant à l'exercice de M.N.T. pour les femmes. Ces cours s'inscrivent dans le nécessaire processus de sensibilisation et d'information auprès de la clientèle concernée. Ils sont un apport louable et tangible de l'implication de plusieurs femmes et de l'assurance qu'elles démontrent dans l'exercice de leur futur métier.

- Cette promotion des cours d'I.M.N.T. s'étend également aux organismes impliqués auprès des femmes, tels que T.N.T. (Travail non Traditionnel), A.T.F. (action travail pour les femmes) etc... pour les mêmes motifs que ceux évoqués précédemment.

- Promouvoir et diffuser le vidéo et la brochure créés conjointement par le Conseil du Statut de la femme et le Ministère de l'Éducation du Québec (C.S.F.-M.E.Q.) sur les femmes et les métiers non traditionnels.

- Créer une table de concertation entre entre tous les intervenants-es impliqués auprès des femmes dans des métiers non traditionnels, afin de multiplier les énergies par la libre circulation de l'information disponible et de favoriser ainsi la duplication de nouvelles avenues.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux et spécialisés

1. Aubert Nicole, 1982, Le pouvoir usurpé? Femmes et hommes dans l'entreprise, Paris, ed. Robert Laffont, 368p.

2. Auger Geneviève, Lamothe Raymonde, 1981, De la poêle à frire à la ligne de feu, Montréal, Boréal Express, 232p.

3. Barry Francine, 1980, Le travail de la femme au Québec - L'évolution de 1940 à 1970, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 80p.

4. Boyd Monica, 1982, La ségrégation professionnelle, Bureau de la main d'oeuvre féminine, Travail Canada, 22p.

5. Byrne, Eileen T., 1980, Le Travail des femmes le travail des hommes - nouvelles perspectives de changement, Francfort, ONU, 36p.

6. Cahiers de recherche éthique no.10, 1984, Le travail, quête de sens, quête d'emploi, Montréal, Fides, 238p.

7. Carisse Colette, Dumazedier Joffre, 1975, Les femmes innovatrices, Paris, Ed. du Seuil, 283p.

8. Conseil du statut de la femme, 1984, Forum - Les femmes: une force économique insoupçonnée, résumé des ateliers, Québec, C.S.F., 112p.

9. Conseil du statut de la femme, 1978, Pour les Québécoises: égalité et indépendance, Ed. officiel du Québec, Québec, 335p.

10. Conseil économique du Canada, 1983, L'amorce d'un redressement Les femmes au travail: pouvoir choisir, 20e Exposé annuel, Ottawa, 14p.

11. Conseil supérieur de l'éducation, 1984, La situation des femmes dans le système d'enseignement: une double perspective, Avis au ministre de l'Education, Québec, 56p.

12. Dale Patricia, 1980, Des femmes et des emplois - La stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 128p.

13. David Hélène, 1983, L'égalité en emploi pour les femmes en usine, doc. en préparation, Irat., 429p.

14. Descarries - Bélanger Francine, 1983, L'école rose... et les cols roses, Montréal, Ed. Coop. Albert St-Martin, 122p.

15. Dowling Colette, 1982, Le complexe de Cendrillon, Ed. Grasset, Paris, 284p.

16. Dunnigan Lise, 1980, Analyse des stéréotypes masculins et féminins dans les manuels scolaires au Québec, Québec, Ed. officiel du Québec,

17. Dunnigan Lise, 1983, L'orientation des filles en milieu scolaire, Québec, Ed. officiel du Québec, 37p.

18. Rapport Dodge, 1981, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, Ottawa, 267p.

19. Gaskell Jane, 1982, Les femmes, l'instruction et le marché du travail, Bureau de la Main d'oeuvre féminine, Travail Canada, 38p.

20. Gagnon Lysiane, 1983, Vivre avec les hommes, Québec - Amérique. 308p.

21. Harel-Giasson Francine, 1983, La place des femmes dans la vie économique, allocution d'ouverture du Forum organisé par le C.S.F. - Les femmes: une force économique incoupçonnée, 31p.

22. Harel-Giasson Francine, 1982, La féminisation du marché du travail et les défis qu'elle pose aux entreprises, doc-témoin du colloque: Femmes, travail et entreprises, H.E.C., 16p.

23. Harish C. Jain, 1982, Les femmes sur le marché du travail: orientations, politique et décisions en matière de discrimination dans la rémunération et dans l'emploi, Bureau de la main d'oeuvre féminine, Travail Canada, 27p.

24. H.E.C., 1982, Métiers non traditionnels, doc. témoin du colloque: Femmes travail et entreprises, 22p.

25. Illich Ivan, 1983, Le genre vernaculaire, Paris, Ed. du Seuil, 250p.

26. Latour Georges, 1982, Le programme national de formation et l'égalité d'accès aux professions non traditionnelles, doc. du colloque: Femmes, travail et entreprises, H.E.C., 7p.

27. Lavallée Laval, Boulet Jac-André, 1981, Les femmes et le marché du travail - un cadre analytique de recherche, doc préparé pour le conseil économique du Canada., Ottawa, 203p.

28. Lavigne Marie, Pinard Yolande, 1977, Les femmes dans la société québecoise, Montréal, Boréal Express, 214p.

29. Legendre Renald, 1979, Une éducation... à éduquer, Ottawa, Ed. Ville-Marie, 319p.

30. Legendre Renald, 1983, L'éducation totale, Ottawa, Ed. Ville-Marie, 413p.

31. Lindenstein Walshok Mary, 1981, Blue Collar Women: Pionneers on the male frontier, Garden City, N.Y. Anchor Books, 310p.

32. Messier Suzanne, 1984, Les femmes ça compte, réed. Chiffres en main, Conseil du statut de la femme, Québec, 200p.

33. Niemann Lindsay, 1982, Egalité et rémunération: l'infériorité du statut économique de la femme au sein de la main d'oeuvre, Bureau de la main d'oeuvre féminine travail Canada., 30p.

34. Lise Poulin-Simon, 1983, Comment nous donner plus qu'un soupçon d'autonomie financière, conférence lors du Forum: Les femmes: une force économique insoupçonnée C.S.F., 12p.

35. Travail Canada, 1983, Les femmes dans la population active, Partie I Participation, 88p.

36. Travail non Traditionnel, 1983, Montréal, (T.N.T.) inc., rapport d'évaluation.

37. Vinet Alain, Dufresne Francine, Vezina Lucie, 1982, La condition féminine en milieu ouvrier, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 222p.

Articles de revues, bulletins et journaux

1. F Magazine, 1984, "À nous les métiers d'hommes", de Corinne Lellouche, Paris, no.9

2. La Gazette des femmes, 1983, "Piégées par la technologie", Conseil du statut de la femme, vol.5 no.3

3. Ibid, 1984, "Les métiers non traditionnels: mythe ou alternative", Québec, juillet-août, vol.6, num.2

4. Ibid, 1984, "Claire Deschenes: ingénieure en mécanique" de Michèle Pérusse, Vol.2, no.5

5. La Vie en rose, 1982, "Dossier Travail: mises à pied, mises au pas", sept-octobre

6. La Presse, "La place qui revient aux femmes", de Mme Dominique Leclerc, Montréal, Ed. du 26 septembre 1984

7. Ibid, "Qu'est-ce que la valeur du travail" de Frédéric Wagnière, Montréal, août 1984

8. Ibid, "Les femmes gagnent 64% du revenu des hommes", rapport de Statistique Canada, Ed. du 11 octobre 1984

9. Ibid, "Enseignement: la condition féminine régresse" de Marianne Favreau, Ed. du 30 mai 1984

10. Ibid, "Plus de la moitié des américaines au travail", Ed. du 11 octobre 84

11. Ibid, "La féminisation des titres - Les immortels résistent" de Jean-François Lisée, Ed. du 6 octobre 84

12. Ibid, "Les femmes doivent lutter contre les collègues, les employeurs et le public" de Rollande Parent, Ed. du 30 octobre 1984

13. Ibid, "Des quotas à l'embauche des femmes?" Ed. du 31 octobre 1984

14. Ibid, "La discrimination positive" de Jean-Claude Leclerc, Ed. du 22 septembre 1984

15. Le Devoir, "Les femmes de la FTQ cherchent des solutions" de Carole Beaulieu, Ed. du 29 octobre 1984

16. Ibid, "Technologie, Emploi pour les femmes", Ed. du 23 octobre 1984.

GLOSSAIRE

Discrimination* négative — Pratique qui consiste à priver un individu ou un groupe d'individus de certains droits ou privilèges communément accordés aux membres d'une société en utilisant des différences au détri ment de la victime, justifiant de ce fait une oppression.

* Ext.: Discrimination dans l'emploi, la profession ou la formation: destruction ou altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi, de profession ou de formation.

Discrimination positive — Action globale planifiée orientée de façon à corriger les effets de la discrimination passée, à supprimer les obstacles présents, à instaurer des conditions préférentielles temporaires, toute mesure étant axée sur l'égalité des résultats.

Harcèlement sexuel — Comportement d'une personne qui situe la communication et l'échange avec autrui sur la longueur d'onde sexuelle en des circonstances ou contextes où l'autre ne le souhaite pas. Ext.: Est considéré comme harcèlement sexuel non seulement ce qu'on appelle abus sexuels, tentatives de viol ou le viol lui-même, mais

également d'autres comportements imposés tels que gestes séducteurs, insinuations ou blagues sexuelles, demandes de rendez-vous ou de faveurs sexuels, portant atteinte au bien-être d'une personne. Le harcèlement devient évident, s'il y a insistance ou répétition inconsidérée d'un côté et refus de l'autre.

Investissement humain — Intérêt affectif, libérateur d'énergie à l'égard d'un objet ou d'un sujet à qui l'on accorde un sens personnel, et qui en conséquence se trouve valorisé.

Métier non traditionnel — Occupation salariée où la représentation d'un des deux sexes dans un secteur d'emploi ou dans des activités reliées à ce secteur d'emploi est considérablement inférieure à l'ensemble de leur représentation sur le marché du travail.

Modèle — Individu, situation ou objet représentant d'une catégorie, possédant certains attributs, qualités ou caractéristiques désirables propres à être imités ou à être cités en exemple.

Préjugé	Opinions et sentiments individuels ou collectifs, le plus souvent défavorables et péjoratifs, imposés par le milieu et pouvant résister à l'information.
Sexisme	Attitudes et comportements causant préjudice à un sexe et fondés sur une idéologie implicite ou explicite de l'oppression.
Sexualisation des emplois	Ligne de démarcation clairement établie entre des emplois ou des catégories d'emploi en leur attribuant des caractères sexuels féminins ou masculins spécifiques et d[illegible]stinctifs.

ANNEXE I

LISTE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET DES SECTEURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE À L'ÉDUCATION DES ADULTES OÙ LA PRÉSENCE DES FEMMES ÉTAIT ASSURÉE EN 1983-84

Échantillon réel

NIVEAU SECONDAIRE

Secteurs de formation professionnelle

Alimentation
Construction et travail du bois
Dessin
Électrotechnique
Aéronautique
Équipement motorisé
Hydrothermie
Imprimerie
Mécanique
Services personnels
Textile et cuir

Établissements scolaires

École d'aéronautique St-Hubert du
Cégep Édouard-Montpetit
5555, Place de la Savane
St-Hubert, J3Y 5X2
678-3560

Commission scolaire régionale Lignery
Service de l'éducation des adultes
1250, boul. Ste-Élisabeth
La Prairie, J5R 1X2
659-9181

Institut national des viandes
10216, boul. Lajeunesse
Montréal, H3L 2E2
389-8241

Commission des écoles catholiques de Montréal (C.E.C.M.)
Service de l'éducation des adultes
5017, rue St-Hubert
Montréal, H2J 1X9
849-4792

Commission scolaire Chomedey-de-Laval
Service de l'éducation des adultes
1015, boul. Pie X
Laval (Chomedey), H7V 3A9
687-4310

Commission scolaire Jérôme-Leroyer
Service de l'éducation des adultes
550, 53e Avenue
Pointe-aux-Trembles, H1A 2T7
642-9520

Commission scolaire régionale de Chambly
Service de l'éducation des adultes
25, chemin Chambly
Longueuil, J4H 3L2
670-3130

Commission des écoles protestantes du grand Montréal (C.E.P.G.M.)
Service de l'éducation des adultes
3449, rue University
Montréal, H3A 2A8
849-3676

NIVEAU COLLÉGIAL

Secteurs de formation professionnelle

Administration
Chimie-Biologie
Commerce
Électrotechnique
Informatique
Mécanique

Établissements scolaires

Cégep de Maisonneuve
Service de l'éducation des adultes
3800, rue Sherbrooke est
Montréal, H1X 2A2
254-7131

Cégep de Rosemont
Service de l'éducation des adultes
6400, 16e avenue, Rosemont
Montréal, H1X 2S9
376-6310

Cégep Édouard-Montpetit
Service de l'éducation des adultes
945, Chemin de Chambly
Longueuil, J4H 3M6
463-1840

Cégep Ahuntsic
Service de l'éducation des adultes
9155, rue Saint-Hubert
Montréal, H2M 1Y8
389-6513

Cégep Marie-Victorin
(Centre de formation des professionnels de la vente)
Service de l'éducation des adultes
7000, rue Marie-Victorin
Montréal, H1G 2J6
325-0150

Cégep du Vieux-Montréal
Service de l'éducation des adultes
255, rue Ontario est
C.P. 1444, Station N
Montréal, H2X 1X6
284-7300

Collègue Dawson
Service de l'éducation des adultes

Cégep Bois-de-Boulogne
Service de l'éducation des adultes
10,555 Avenue Bois-de-Boulogne
Montréal, H4N 1L4
332-3000

Cégep de Saint-Laurent
Service de l'éducation des adultes
625, boul. Sainte-Croix
Saint-Laurent, H4L 3X7
747-6508, poste 281

ANNEXE II

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUEBEC

FEMMES ET MÉTIERS NON TRADITIONNELS

Schéma d'Entrevue

1- ÊTES-VOUS EN COURS DE FORMATION?

- Non
- Oui

2- À QUEL GROUPE D'ÂGE APPARTENEZ-VOUS?

- 20 ans et moins
- 21 - 25 ans
- 26 - 30 ans
- 31 - 35 ans
- 36 - 40 ans
- 41 - 45 ans
- 46 - 50 ans
- 51 ans et plus.

3- QUEL EST VOTRE STATUT CIVIL?

- Célibataire
- Marié-e
- Séparé-e ou divorcé-e
- Religieux-se

4- ÊTES-VOUS SOUTIEN DE FAMILLE?

- Non
- Oui

5- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SCOLARITÉ?

- Primaire, premier cycle
- Primaire, deuxième cycle
- Secondaire, premier cycle
- Secondaire, deuxième cycle
- Collégial
- Universitaire
- Autre, précisez

6- COMBIEN D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE AVEZ-VOUS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

- Moins d'un an
- 1 à 2 ans
- 3 à 4 ans
- 5 à 6 ans
- 7 à 8 ans
- 9 à 10 ans
- 11 à 14 ans
- 15 ans et plus

7- AVEZ-VOUS DES ENFANTS?

- Non
- Oui

8- SI OUI, COMBIEN?

- 1 enfant
- 2 enfants
- 3 enfants
- 4 enfants et plus

9- À QUEL GROUPE D'ÂGE APPARTIENNENT-ILS?

- 1 an et moins
- 2 à 5 ans
- 6 à 10 ans
- 11 à 15 ans
- 16 ans et plus

10- COMBIEN D'ENFANTS DEMEURENT À LA MAISON?

- 1 enfant
- 2 enfants
- 3 enfants
- 4 enfants et plus

11- AVEZ-VOUS RECOURS À DES SERVICES DE GARDE POUR VOS ENFANTS?

- Non
- Oui

12- SI OUI, PAR QUI LES FAITES-VOUS GARDER?

- Garderie privée
- Garderie coopérative
- Un-e gardien-ne vient à la maison
- Dans une maison privée
- Un parent (mari, soeur, etc...)

13- EN MOYENNE, QUELS SONT LES COÛTS HEBDOMADAIRES DES SERVICES DE GARDE AUXQUELS VOUS RECOUREZ?

- 0 à 25.00
- 26.00 à 50.00
- 51.00 à 75.00
- 76.00 à 100.00
- 100.00 et plus

14- HABITEZ-VOUS AVEC QUELQU'UN?

- Non, j'habite seul-e
- Avec un-e conjoint-e
- Avec ma famille (parents, frères, soeurs)
- Avec un compagnon
- Avec une compagne
- Autre, précisez

15- SI VOUS AVEZ UN-E CONJOINT-E, À QUEL GROUPE D'ÂGE APPARTIENT-IL-ELLE?

- 20 ans et moins
- 21 - 25 ans
- 26 - 30 ans
- 31 - 35 ans
- 36 - 40 ans
- 41 - 45 ans
- 46 - 50 ans
- 51 ans et plus
- Aucun-e conjoint-e

16- VOTRE CONJOINT-E OCCUPE-T-IL-ELLE PRÉSENTEMENT UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ?

- Non
- Oui

17- SI OUI, QUEL EST SON HORAIRE DE TRAVAIL?

- De jour
- De soir
- De nuit
- Rotation
- Ne s'applique pas

18- QUEL EST SON DEGRÉ DE SCOLARITÉ?

- Primaire, premier cycle
- Primaire, deuxième cycle
- Secondaire, premier cycle
- Secondaire, deuxième cycle
- Collégial
- Universitaire
- Autre, précisez

19- QUEL EST VOTRE MILIEU D'ORIGINE?

- Rural
- Urbain
- Rural-urbain

20- DANS QUEL MILIEU HABITEZ-VOUS ACTUELLEMENT?

- Rural
- Urbain
- Rural-urbain

21- POUR QUEL(S) MOTIF(S), PAR ORDRE D'IMPORTANCE, VOUS ÊTES-VOUS INSCRIT(E) À CE COURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE?

- Seul-e soutien de famille
- Contribution au niveau familial
- Pour m'affirmer, m'exprimer
- Volonté du ou de la conjointe
- Assurer mon autonomie
- Développer de nouvelles aptitudes
- Besoin d'aventure, de défi
- Besoin de m'occuper
- Désir d'être utile
- Pour me spécialiser
- Avoir un emploi que j'aimerais
- Parce que ce métier est bien rémunéré
- Trouver un travail rapidement

- Perspectives d'avenir
- Parce que c'est un M.N.T.
- Changement d'orientation
- Pour que ma demande soit acceptée plus rapidement
- Pour avoir un meilleur emploi
- Désirais retourner aux études
- Autre, précisez

22- QUEL EST L'HORAIRE DE VOTRE COURS DE FORMATION?

- De jour
- De soir
- Rotation

23- EST-CE QUE CET HORAIRE VOUS CONVIENT?

- Non, précisez
- Oui, précisez

24- QUEL EST L'HORAIRE QUI VOUS CONVIENDRAIT LE MIEUX?

- Le jour, précisez
- Le soir, précisez
- Rotation, précisez

25- VOUS A-T-ON DEMANDÉ DES QUALIFICATIONS PARTICULIÈRES POUR VOUS INSCRIRE À CE COURS?

- Non
- Oui

26- SI OUI, LESQUELLES?

- Niveau de scolarité
- Connaissances théoriques
- Connaissances pratiques
- Bonne santé
- Aptitudes physiques
- Force musculaire
- Vitesse d'exécution
- Dextérité manuelle
- Résistance au froid
- Pas d'allergies
- Expérience sur le marché du travail
- Motivation
- Autre, précisez

27- QUI VOUS A RENSEIGNÉ-E AU SUJET DU COURS DE FORMATION OÙ VOUS VOUS ÊTES INSCRITE-E?

- Conseiller-e en main d'oeuvre
- Cours d'initiation aux métiers non traditionnels (I.M.N.T.)
- Centre de formation
- Une personne de ma connaissance
- Publicité
- Démarches personnelles
- Autres, précisez

28- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX CONDITIONS PHYSIQUES GÉNÉRALES SUR LES LIEUX DE FORMATION?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant
- Ne s'applique pas

QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT À DES CONDITIONS PHYSIQUES PARTICULIÈRES SUR LES LIEUX DE FORMATION, TELLES QUE:

29 - Le bruit
30 - L'éclairage
31 - Les odeurs
32 - La température
33 - Les vibrations
34 - La poussière
35 - La fumée
36 - Les produits toxiques ou caustiques
37 - Les conditions sanitaires
38 - Aménagement physique et autre

39- SI VOUS AVEZ À SOULEVER OU À DEPLACER DES CHARGES SUR LES LIEUX DE FORMATION, EST-CE QU'ELLES REPRÉSENTENT UN FARDEAU?

- Non
- Oui
- Je n'ai pas de charge à soulever ou à déplacer
- Oui, mais on s'habitue
- Autre, précisez

40- AVIEZ-VOUS DES CONNAISSANCES PRÉALABLES EN RAPPORT AVEC LE MÉTIER AUQUEL VOUS VOUS DESTINEZ?

- Non, aucune
- Oui, précisez
- Oui, un peu, précisez

41- COMBIEN DE FEMMES ET D'HOMMES SONT INSCRITS DANS VOTRE COURS ACTUELLEMENT?

42- POUR QUEL-S MOTIF-S, PAR ORDRE D'IMPORTANCE, VOUS ÊTES-VOUS INSCRIT-E À UN COURS DE FORMATION MENANT À L'EXERCICE D'UN MÉTIER NON TRADITIONNEL (M.N.T.)

- Pour que ma demande soit acceptée plus rapidement
- Perspectives d'avenir
- Parce que ce métier est bien rémunéré
- J'étais intéressé-e à ce genre de metier
- Pour le défi
- Plus de possibilités d'emploi sur le marché du travail
- Parce que des places sont réservées aux femmes dans les cours de M.N.T.
- Pour me spécialiser
- Pour me réorienter
- Autre précisez

43- VOS COURS DE FORMATION VOUS SONT DONNÉS PAR QUI?

- Une femme
- Un homme
- Que des femmes
- Que des hommes
- Une majorité de femmes
- Une majorité d'hommes
- Autant de femmes que d'hommes

44- DANS LA PERSPECTIVE OÙ VOUS AURIEZ À TRAVAILLER DANS UNE STRUCTURE HIÉRARCHIQUE, PRÉFÉRERIEZ-VOUS TRAVAILLER SOUS LES DIRECTIVES:

- D'une femme
- D'un homme
- Indifférent(e)
- Autre, précisez

45- AVEZ-VOUS DÉJÀ ENVISAGÉ LA POSSIBILITÉ DE METTRE SUR PIED UNE ENTREPRISE PERSONNELLE?

- Non, précisez
- Oui, précisez

46- EST-CE QUE VOUS PRÉFÉRERIEZ QUE VOS COURS DE FORMATION VOUS SOIENT DONNÉS PAR:

- Une femme
- Un homme
- Que des femmes
- Que des hommes
- Une majorité de femmes
- Une majorité d'hommes
- Indifférent-e, précisez

47- GLOBALEMENT, QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU CLIMAT DE TRAVAIL DANS VOTRE FORMATION?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant

48- EN PARTICULIER, QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU CLIMAT DE TRAVAIL AVEC VOS FORMATEURS-TRICES?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant

49- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AU CLIMAT DE TRAVAIL AVEC VOS COLLÈGUES?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant

50- VOUS EST-IL POSSIBLE D'ÉCHANGER, DE DISCUTER AVEC VOS COLLÈGUES DURANT VOS HEURES DE COURS?

- Non, pas du tout
- Oui, échanger quelques mots
- Oui, de longues conversations

51- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX ÉCHANGES QUE VOUS AVEZ DANS VOS COURS?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant

52- DEPUIS QUE VOUS ÊTES INSCRIT-E À CE COURS DE FORMATION, VOUS ÊTES-VOUS FAIT DES AMIS-ES PARMI VOS COLLÈGUES?

- Non
- Oui

53- PRÉCISEZ:

- Une femme
- Un homme
- Des femmes
- Des hommes
- Les deux

54- RENCONTREZ-VOUS CET OU CES AMIS-ES EN DEHORS DES HEURES DE FORMATION?

- Non
- Oui

55- EXISTE-T-IL GÉNÉRALEMENT UNE BONNE ENTENTE ENTRE LES FEMMES DANS VOS COURS DE FORMATION?

- En général, non
- En général, oui
- Variable, précisez
- Ne s'applique pas

56- EXISTE-T-IL GÉNÉRALEMENT UNE BONNE ENTENTE ENTRE LES HOMMES DANS VOS COURS DE FORMATION?

- En général, non
- En général, oui
- Variable, précisez
- Ne s'applique pas

57- Y A-T-IL EU DES ACTIVITÉS SOCIALES DEPUIS QUE VOUS ÊTES INSCRIT-E À CE COURS DE FORMATION?

- Non
- Oui

58- SI OUI, Y AVEZ-VOUS PARTICIPÉ?

- Non
- Oui

59- SUR LES LIEUX DE FORMATION, AVEZ-VOUS LA POSSIBILITÉ DE PRENDRE DES INITIATIVES? (CONTRÔLER L'ORGANISATION DU TRAVAIL, POSSIBILITÉ DE FIXER SON RYTHME ETC...)

- Non, précisez
- Oui, précisez

60- AVEZ-VOUS DÉJA DEMANDÉ DES MODIFICATIONS PAR RAPPORT À VOS COURS DE FORMATION?

- Non, précisez
- Oui, précisez

61- SI VOUS AVEZ DEMANDÉ DES MODIFICATIONS, VOUS ONT-ELLES ÉTÉ ACCORDÉES?

- Non, précisez
- Oui, précisez

62- EST-CE QUE VOTRE FORMATION VOUS REND TENDU-E OU ANXIEUX-EUSE?

- Non
- Oui, sur les lieux de formation seulement
- Oui, j'y pense aussi à la maison
- Parfois

63- SI OUI, QUELLES SONT LES PRINCIPALES RAISONS?

- Environnement physique
- Relations avec les formateurs(trices)
- Relations avec les collègues
- Manque de confiance
- Echec antérieur
- Peur de l'échec
- Peur de briser le matériel
- Crainte face au maniement des appareils
- Rythme
- Absence de compétences préalables
- Hantise de la performance
- Tests, examens, évaluation
- Surcharge de travail
- Adaptation au nouveau rythme de vie
- Fatigue
- Horaires
- Autre, précisez

64- EXISTE-T-IL GÉNÉRALEMENT UNE BONNE ENTENTE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS VOS COURS DE FORMATION?

- En général, non
- En général, oui
- Variable, précisez
- Ne s'applique pas

65- AVEC CE QUE VOUS SAVEZ MAINTENANT, QUE DÉCIDERIEZ-VOUS SI VOUS DEVIEZ À NOUVEAU CHOISIR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE?

- Je choisirais cette formation sans hésiter
- J'y penserais deux fois avant de m'inscrire
- Je ne m'inscrirais pas

66- SI VOUS POUVIEZ CHOISIR LIBREMENT UN EMPLOI QUI VOUS CONVIENNE, QUE CHOISIRIEZ-VOUS?

- Le même emploi pour lequel j'étudie
- J'aimerais ne plus travailler
- Je ne sais pas
- Un autre emploi, précisez

67- EN GÉNÉRAL, EST-CE QUE VOTRE FORMATION CORRESPOND À CE QUE VOUS EN ATTENDIEZ?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Oui et non, précisez

68- SI VOUS ABANDONNIEZ VOTRE FORMATION ACTUELLE, CROYEZ-VOUS QUE VOUS POURRIEZ TROUVER UN EMPLOI FACILEMENT?

- Très facilement
- Assez facilement
- Plutôt difficilement
- Très difficilement
- J'ai déjà un autre emploi
- Autre, précisez

69- MIS À PART LES CONGÉS PRÉVUS, VOUS ÊTES-VOUS DÉJA ABSENTÉ-E DURANT LA FORMATION?

- Non
- Oui, une fois
- Oui, deux fois
- Oui, trois fois
- 4 fois et plus

70- SI OUI, POUR QUELLE-S RAISON-S VOUS ÊTES-VOUS ABSENTÉ-E?

- Manque de motivation
- Obligations familiales
- Fatigue
- Maladie
- Stress
- Accident de travail
- Obligations extérieures
- Autres, précisez

71- SI VOUS EN AVIEZ LA POSSIBILITÉ, PRÉFÉRERIEZ-VOUS NE PAS AVOIR À TRAVAILLER À L'EXTÉRIEUR DU FOYER?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Oui et non

72- AVEZ-VOUS DÉJA EU À VOUS PLAINDRE DE VOTRE FORMATION AUX AUTORITÉS?

- Non
- Oui, précisez
- Oui, mais je ne l'ai pas fait, précisez

73- AVEZ-VOUS DÉJA EU À VOUS PLAINDRE DU CLIMAT GÉNÉRAL DE VOTRE FORMATION AUX AUTORITÉS?

- Non
- Oui, précisez
- Oui, mais je ne l'ai pas fait, précisez

74- CROYEZ-VOUS QUE VOTRE FORMATION ACTUELLE NUIT À L'EXÉCUTION DES TRAVAUX MÉNAGERS?

- Non, précisez
- Oui, un peu, précisez
- Oui, la situation s'améliorerait si je cessais d'étudier

75- ÊTES-VOUS INSCRIT-E À UN COURS DE FORMATION QUI POURRAIT CONVENIR À LA PLUPART DES FEMMES?

- Non, précisez
- Oui, précisez

76- CROYEZ-VOUS QUE LES FEMMES QUI EXERCENT UN MÉTIER NON TRADITIONNEL PRENNENT LA PLACE DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Je ne sais pas
- Oui et non, précisez

77- SELON VOUS, EST-CE QU'UNE FEMME PEUT ASSUMER UN POSTE D'AUTORITÉ DANS UNE ENTREPRISE?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Je ne sais pas

78- CROYEZ-VOUS QUE LES FEMMES QUI ÉTUDIENT OU QUI TRAVAILLENT ONT PLUS DE DIFFICULTÉS FAMILIALES?

- En général, non
- En général, oui
- Je ne sais pas
- Un peu
- Autre, précisez

79- DANS VOTRE FOYER, QUI EFFECTUE HABITUELLEMENT LES TRAVAUX MÉNAGERS?

- Moi
- Mon conjoint, ma conjointe
- Les deux
- La famille
- Autre, précisez

80- CROYEZ-VOUS QU'IL INCOMBE AVANT TOUT À LA MERE DE S'OCCUPER DE SES ENFANTS?

- Non, précisez
- Oui, précisez

81- CONNAISSEZ-VOUS LES CRITÈRES D'EMBAUCHE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN RAPPORT AVEC LE MÉTIER AUQUEL VOUS VOUS DESTINEZ?

- Non, mes connaissances sont insuffisantes, précisez
- Oui, suffisamment

82- LA COMPÉTENCE QUE L'ON EXIGE DE VOUS DANS VOS COURS EST-ELLE LA MÊME QUE CELLE QUE L'ON EXIGE DE VOS COLLÈGUES MASCULINS?

- Elle est égale
- Différente, on exige plus de compétence de la part des femmes
- Différente, on exige plus de compétence de la part des hommes
- Je ne sais pas
- Autre, précisez

83- QUE DIRIEZ-VOUS PAR RAPPORT À LA PERCEPTION QUE VOS COLLÈGUES MASCULINS ONT DE VOUS DANS VOS COURS?

84- CONSIDÉREZ-VOUS QUE CETTE FORMATION REQUIERT PLUS D'INVESTISSEMENT HUMAIN DE VOTRE PART QUE DE LA PART DE VOS COLLÈGUES MASCULINS?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Question incomprise
- Je ne sais pas

85- SELON VOUS, AVEZ-VOUS SUBI DE LA DISCRIMINATION NÉGATIVE DANS LE CADRE DE VOS COURS DE FORMATION?

- Non
- Oui, précisez
- Question incomprise

86- SELON VOUS, AVEZ-VOUS BÉNÉFICIÉ DE DISCRIMINATION POSITIVE DANS LE CADRE DE VOS COURS DE FORMATION?

- Non
- Oui, précisez
- Question incomprise

87- AVEZ-VOUS SUBI DU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS VOS COURS DE FORMATION?

- Non
- Oui, précisez
- Question incomprise

88- CONSIDÉREZ-VOUS QUE L'ABSENCE DE MODÈLES FÉMININS DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS SOIT UN "HANDICAP"?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Question incomprise

89- EST-CE QUE LE LANGAGE UTILISÉ DANS VOS COURS, LES REMARQUES QUI SONT FAITES VOUS RENDENT QUELQUEFOIS MAL À L'AISE, OU VOUS CHOQUENT OU VOUS DÉRANGENT?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Quelquefois, précisez
- Assez souvent, précisez
- Question incomprise

90- ÉPROUVEZ-VOUS DE LA DIFFICULTÉ À OBTENIR DES INFORMATIONS DANS VOS COURS DE LA PART DE VÔS FORMATEURS-TRICES?

- Non, jamais
- Oui, précisez
- Quelquefois, précisez
- Assez souvent, précisez

91- ÉPROUVEZ-VOUS DE LA DIFFICULTÉ À OBTENIR DES INFORMATIONS DANS VOS COURS DE LA PART DE VÔS COLLÈGUES?

- Non, jamais
- Oui, précisez
- Quelquefois, précisez
- Assez souvent, précisez

92- EST-CE QUE VOUS CONSIDÉREZ QUE VOTRE IMPLICATION DANS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL PEUT CONTRIBUER À DÉSEXUALISER CE SECTEUR D'EMPLOI?

- Non, je ne crois pas, précisez
- Oui, je crois que c'est possible, précisez
- Question incomprise

93- EST-CE QUE VOS COLLÈGUES CONSIDÈRENT QUE VOUS PRENEZ LA PLACE DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

- Non, je ne crois pas, précisez
- Oui, je crois que c'est possible, précisez
- Autre, précisez

94- EST-CE QUE VOS FORMATEURS CONSIDÈRENT QUE VOUS PRENEZ LA PLACE DES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?

- Non, je ne crois pas, précisez
- Oui, je crois que c'est possible, précisez
- Autre, précisez

95- SELON VOUS, EST-CE QUE L'ÂGE EST UN FACTEUR IMPORTANT POUR LES FEMMES QUI S'INSCRIVENT DANS UN COURS DE MÉTIER NON TRADITIONNEL?

- Non, précisez
- Oui, précisez

96- EN GÉNÉRAL, LA PERCEPTION DE VOTRE ENTOURAGE MASCULIN (FAMILLE - AMIS...) QUANT À VOTRE FORMATION DANS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL EST-ELLE?

- Très favorable
- Favorable
- Moyennement favorable
- Peu défavorable
- Défavorable
- Autre, précisez

97- EN GÉNÉRAL, LA PERCEPTION DE VOTRE ENTOURAGE FEMININ (FAMILLE - AMIES...) QUANT À VOTRE FORMATION DANS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL EST-ELLE?

- Très favorable
- Favorable
- Moyennement favorable
- Peu favorable
- Défavorable
- Autre, précisez

98- CONSIDÉREZ-VOUS QU'IL EXISTE DES PRÉJUGÉS FACE AUX FEMMES QUI S'IMPLIQUENT DANS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Oui et non, précisez
- Question incomprise

99- CONSIDÉREZ-VOUS QUE VOS FORMATEURS-TRICES SONT SEXISTES?

- Non, en général
- Oui, en général
- Autre, précisez
- Question incomprise

100- CONSIDÉREZ-VOUS QUE VOS COLLÈGUES SONT SEXISTES?

- Non, en général
- Oui, en général
- Autre, précisez
- Question incomprise

101- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT UTILISÉES DANS VOS COURS?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant
- Question incomprise

102- EST-CE QUE LES OBJECTIFS DE VOTRE FORMATION VOUS ONT ÉTÉ CLAIREMENT COMMUNIQUÉS?

- Non, précisez
- Oui, précisez
- Question incomprise

103- QUEL EST VOTRE DEGRÉ DE SATISFACTION PAR RAPPORT AUX MODES D'ÉVALUATION UTILISÉS DANS VOS COURS?

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Moyennement satisfaisant
- Insatisfaisant
- Très insatisfaisant
- Question incomprise

104- EN GÉNÉRAL, QUE DIRIEZ-VOUS DU DEGRÉ DE COMPÉTENCE DE VOS FORMATEURS-TRICES:

- Très compétent
- Compétent
- Moyennement compétent
- Incompétent
- Très incompétent
- Autre, précisez

105- EST-CE QU'IL VOUS ARRIVE D'EXÉCUTER DES TRAVAUX EN RAPPORT AVEC VOTRE FORMATION POUR AUGMENTER VOS REVENUS?

- Non
- Oui, précisez

106- QUELS ONT ÉTÉ VOS RAPPORTS AVEC LE CENTRE DE MAIN-D'OEUVRE PENDANT LES DÉMARCHES QUE VOUS AVIEZ ENTREPRISES?

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

38-7815

FIN